

UDK 330

## RAQAMLI IQTISODIYOT SHAROITIDA BANDLIKNING ZAMONAVIY SHAKLLARINI JORIY ETISH

**Uzaqov Ortiq Shaymardanovich**

Muhammad al-Xorazmiy nomidagi Toshkent axborot texnologiyalari universiteti

Qarshi filiali katta o'qituvchisi

E-mail: [uzaqovortiq@gmail.com](mailto:uzaqovortiq@gmail.com)

### ANNOTATSIYA

*Ushbu maqolada ish bilan bandlikning zamonaviy shakllari, masofaviy ish bilan bandlik, masofadan turib ishlash, egiluvchan virtual mehnat bozorini shakllantirish, ish bilan bandlik zamonaviy nostandart shakllarining rivojlanishi raqamli iqtisodiyot sharoitida bandlikning zamonaviy shakllarini joriy etish va innovasion tizimni shakllantirish taklif qilingan.*

**Kalit so'zlar:** *frilanser, outsorsing, onlayn birja, autstaffing, raqamli iqtisodiyot, raqamli industriya, masofaviy ish bilan bandlik, egiluvchan virtual mehnat bozori, norasmiy ish bilan bandlik.*

### ANNOTATION

*In this article, modern forms of employment, remote employment, remote work, formation of a flexible virtual labor market, development of modern non-standard forms of employment, introduction of modern forms of employment in the digital economy and formation of an innovative system are proposed.*

**Key words:** *freelancer, outsourcing, online exchange, outstaffing, digital economy, digital industry, remote employment, flexible virtual labor market, informal employment.*

### KIRISH

Axborot texnologiyalarining rivojlanishi bilan bugungi kunda ish bilan bandlikni ta'minlashning yangi yo'nalishlari paydo bo'lmoqda. Ish beruvchilar ixtiyoriy ravishda va xohishiga ko'ra xodimlarni ishga yollash imkoniga ega bo'lmoqdalar va geografik joylashuvi hamda vaqtdagi farq ahamiyatga ega emas. Xodimlar axborot texnologiyalaridan foydalangan holda masofadan turib o'z vazifalarini bajarishga qodir bo'lib, uydan tashqariga chiqmasdan, har qanday vaqtda belgilangan vazifani bajarish imkoniga ega bo'lishmoqda.

## ADABIYOTLAR TAHLILI VA METODOLOGIYA

Ish bilan bandlikning zamonaviy shakllari, masofaviy ish bilan bandlik buyicha bir qator olimlar tadqiqot olib borishgan. Davos iqtisodiy forumi asoschisi va prezidenti Karl Shvab raqamli iqtisodiyotda asosiy ishlab chiqarish omili baribir kapital emas, balki kadrlar salohiyati bo'lishini asoslab bergan, uning fikriga ko'ra "to'rtinchi sanoat inqilobi bundan oldingi inqiloblar bilan taqqoslaganda yangi tarmoqlarda kamroq ish o'rinlari yaratadi"<sup>1</sup>[3].

Odegov Yu.G. va Pavlova V.V.larning fikricha "To'plangan bilimlar asosida bugungi kunda sohalar o'rtasidagi farqni va ajratishni yo'qolib borishiga, sohalarning integrasiyalashuvi va yangi kasblarning paydo bo'lishiga duch kelmoqdamiz hamda ushbu jarayon tezlashib bormoqda"<sup>2</sup> [2].

Akadememik Q.X.Abdurahmonovning fikricha, "Ish beruvchi bilan xodimlar o'rtasidagi «masofadagi munosabatlar» mehnat faoliyatini zamon va makonda nomarkazlashtirish jarayonining tarkibiy qismi hisoblanadi. Bu esa egiluvchan virtual mehnat bozorini shakllantirishga ham xizmat qiladi». "Masofada turib ishlash (tele ish) ish beruvchiga nisbatan masofada turib, axborot-kommunikasiya texnologiyalari yordamida bajariladigan mehnat faoliyatidir. Ish bilan bandlik bunday shaklining asosiy xususiyati ish bilan xodim o'rtasida virtual tarzda "masofada turib iqtisodiy munosabatlar" o'rnatilishidir"<sup>3</sup> [4, 324-325 b.].

Zokirova N.K., Abdurahmanova G., Sagidullin F.R.ga ko'ra "Texnologik taraqqiyot hamda axborot jamiyatiga o'tish yuqori malakali va mobil, ya'ni, mehnat bozoridagi o'zgarishlar tezda moslashuvchan xodimlarni talab etadi"<sup>4</sup> [5, 28-b.].

## NATIJA VA MUHOKAMALAR

Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida mehnat faoliyatini samarali tashkil etish va yuritishda eng muhim muammolardan biri malakali xodimlarni jalb qilish masalasi hisoblanadi. Bugungi kunda jahon iqtisodiyoti globallashtirishning jadal sur'atlar bilan rivojlanishi va Internet tizimidan keng miqyosda foydalanish imkoniyatini paydo bo'lishi, ushbu muammoni hal etish imkonini bermoqda.

Iqtisodiyotning rivojlanishi ish bilan bandlik zamonaviy nostandart shakllari paydo bo'lishiga olib kelmoqda:

- norasmiy ish bilan bandlik;

<sup>1</sup> [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf).

<sup>2</sup> Одегов Юрий Геннадьевич, Павлова Валентина Васильевна Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №2 (208). - С. 60-70.

<sup>3</sup> Абдурахмонов К.Х. Мехнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.: «FAN», 2019. 552-б.

<sup>4</sup> Зокирова Н.К., Абдурахманова Г., Сагидуллин Ф.Р. Трансформация форм занятости в инновационном развитии // International scientific review. 2020. №LXX. - С. 24-28.

- virtual ish bilan bandlik;
- to'liqsiz ish bilan bandlik;
- o'zini o'zi ish bilan band qilish;
- vaqtinchalik ishsizlik [3].

Axborot texnologiyalarining rivojlanishi bilan bugungi kunda ish bilan bandlikni ta'minlashning yangi yunalishlari paydo bo'lmoqda. Ish beruvchilar ixtiyoriy ravishda va hohishiga ko'ra xodimlarni ishga yollash imkoniga ega bo'lmoqdalar va geografik joylashuvi hamda vaqtdagi farq ahamiyatga ega emas. Xodimlar axborot texnologiyalaridan foydalangan holda masofadan turib o'z vazifalarini bajarishga qodir bo'lib, uydan tashqariga chiqmasdan, har qanday vaqtda belgilangan vazifani bajarish imkoniga ega bo'lishmoqda.

Masofada turib ishlashda an'anaviy ish joyi xususiyatida, amal qilish vaqti, ish o'rnining joylashuvi, mehnatga haq to'lash shakllarida ham jiddiy o'zgarishlar ro'y bermoqda. Raqamli iqtisodiyotda endilikda ishsizlikning mazmuni tubdan o'zgarimoqda, chunki hozirgi paytda raqamli texnologiyalar orqali ish joylari emas, balki mehnat vazifalari taqsimlanmokda.

Raqamli texnologiyalar xodimni yuqori malaka va bilim bilan birga mas'uliyatni o'z zimmasiga olishni va mehnat faoliyatini mustaqil ravishda amalga oshirishni talab qilmoqda. Endilikda xodim o'z mehnat faoliyatini o'zi tartibga soladi, mehnat haqi Internet orqali amalga oshiriladi. Xodimni mehnat faoliyatining tashqi nazorati uning o'zini jalb etmagan holda ma'lumotlar, hisobotlar orqali amalga oshiriladi.

Shuningdek, raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida ish bilan bandlik sohasida ham jiddiy o'zgarishlar sodir bo'layotganligi zamonaviy bilim va malaka ko'nikmalariga ega bo'lgan mutaxassislariga talab muntazam ravishda ortib borayotganligining isbotidir. Bunda xodimlarning ish joylari va mehnat sharoitlarida ham o'zgarishlar yuzaga kelmoqda. Raqamli iqtisodiyotga o'tish ish bilan bandlik tarkibining o'zgarishi, xodimlar intellektual salohiyatidan samarali foydalanish hamda innovasion jarayonlar samaradorligini oshiruvchi omillar ta'sir darajasini kengayishini yuzaga keltirmokda. Integrasiya jarayonlari va globallashuv, mehnat bozorini axborotlar bilan ta'minlanishi, xodimlarning mobilligi oshishi va sifat jihatidan yangi ish o'rinlarining paydo bo'lishi ish o'rinlari uchun ishchi kuchi o'rtasida va malakali ishchi kuchi uchun ish beruvchilar o'rtasida raqobatning kuchayishini yuzaga keltirmoqda.

Jahondagi kabi mamlakatimizda ham innovasion iqtisodiyotga mos mehnat bozorining innovasion rivojlanish jarayoni shakllanib bormoqda. Mazkur jarayon mehnat bozorida ish bilan innovasion bandlik shakllar va turlarini joriy etishning ijtimoiy-iqtisodiy, institusional asoslarini takomillashtirish va rag'batlantirishning

o'ziga xos mexanizmini shakllantirishni zarurat etmoqda. Innovation yo'nalishda mehnat bozorining rivojlanish strategiyasi zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy hodisalarni nazariy, uslubiy va amaliy jihatdan tahlil etish hamda tizimlashtirishni, ish bilan bandlikni tartibga solish tizimidan, uning an'anaviy yo'nalishlarining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirishni nazarda tutuvchi yangi talablarni belgilaydi.

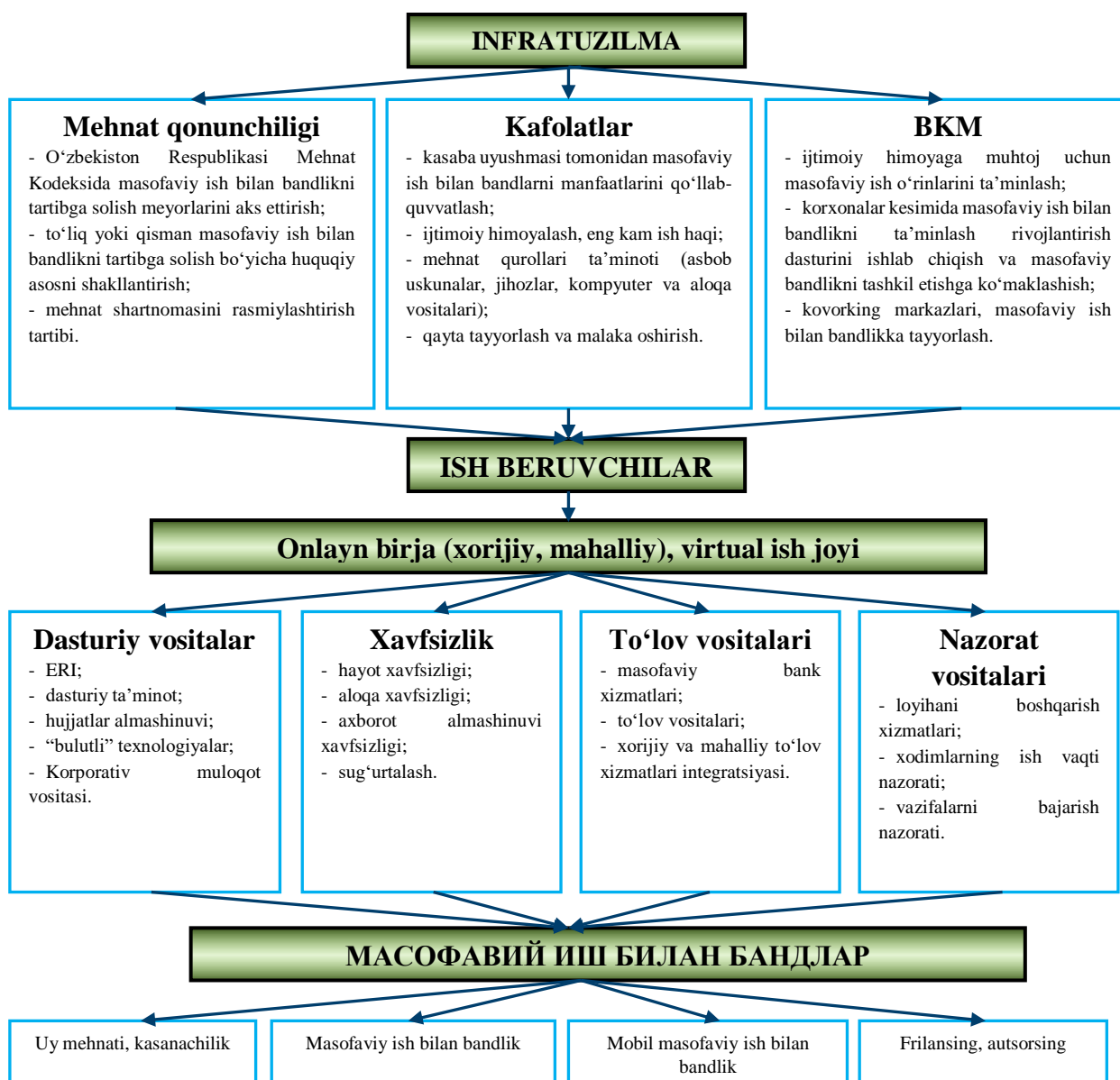
Shunga ko'ra, raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida O'zbekistonda mehnat bozorining rivojlanishining hududiy xususiyatlarini hisobga olgan holda, ish bilan bandlikning zamonaviy shakllari va turlarini joriy etish hamda ularning institusional asoslarini takomillashtirish alohida ahamiyatga egadir.

Raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida mehnat faoliyatini samarali tashkil etish va yuritishda eng muhim muammolardan biri malakali xodimlarni jalb qilish masalasi hisoblanadi. Hozirgi paytda sanoat rivojlanishdan keyingi bosqichga o'tgan, iqtisodiyoti innovasiyalarga asoslangan, "Industriya-2" mamlakatlarida "Ish-4" atamasi ham paydo bo'ldi. "Ish-4", ya'ni raqamli iqtisodiyotda mehnat faoliyatini amalga oshirish xodimlardan eng zamonaviy bilim va yuksak malaka bilan bir qatorda umr davomida o'z bilimlari va malakalarini oshirib borishni ham talab etmoqda<sup>1</sup>.

Endilikda raqamli iqtisodiyotda ishsizlikning mazmuni tubdan o'zgarmoqda, chunki hozirgi paytda raqamli texnologiyalar orqali ish joylari emas, balki mehnat vazifalari taqsimlanmoqda. Masofaviy ish bilan bandlikda, an'anaviy ish joyi xususiyatida ham jiddiy o'zgarishlar ro'y bermoqda. Rivojlangan mamlakatlar tajribasini o'rgangan holda ta'kidlashimiz mumkinki, aholini ish o'rinlari bilan ta'minlashning zamonaviy hamda istiqbolli shakllaridan biri - bu uy mehnatiga asoslangan masofaviy ish bilan bandlik hisoblanadi. Frilanserlik, autsorsing va kasanachilik mehnatining asosiy ustunligi, uning moslashuvchanligidadir. Xodimlar korxonaga joylashuvidan qat'i nazar o'zaro kelishuv asosida mehnat faoliyatini masofaviy tarzda tashkil etish imkoniyatiga egadirlar(1- Rasm).

---

<sup>1</sup> [https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDFPublikationen/Forschungsberichte/forschungsbericht-fb-442-arbeitsqualitaet.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDFPublikationen/Forschungsberichte/forschungsbericht-fb-442-arbeitsqualitaet.pdf?__blob=publicationFile&v=1)



**1 - Rasm. Masofaviy ish bilan bandlikni tashkil etish tizimi.**

Mamlakatimizda aholini yangi ish o'rinlari bilan ta'minlashning innovasion shakllarini ommalashtirish hamda shart-sharoitlarni yaratish muhim ahamiyat kasb etadi. Rivojlangan mamlakatlar tajribasini o'rgangan holda ta'kidlashimiz mumkinki, aholini yangi ish o'rinlari bilan ta'minlashning zamonaviy hamda istiqbolli shakllaridan biri - bu masofaviy ish bilan bandlik hisoblanadi. Uy mehnatining asosiy ustunligi, uning moslashuvchanligidadir. Xodimlar korxonalar joylashuvidan qat'iy nazar o'zaro kelishuv asosida mehnat faoliyatini masofaviy tarzda tashkil etish imkoniyatiga egadir.

Bizningcha, masofaviy ish bilan bandlik - ish beruvchi va xodim alohida binolarda joylashgan holda axborot-kommunikasion texnologiyalar orqali o'zaro aloqada bo'luvchi ish bilan bandlik shakliga aytiladi.

Masofaviy ish bilan bandlik qo'yidagi turlarini ajratib ko'rsatish mumkin:

- uy mehnati. Ayrim vazifalarni uy sharoitida bajarishni nazarda tutadi. Kasanachilik bunga misol bo'ladi;

- masofaviy ish bilan bandlik ayrim adabiyotlarda ular, telebandlar yoki telekommyuterlar sifatida keltiriladi. Ular mehnat faoliyatini masofadan turib amalga oshiradi. Ish beruvchi hamda xodim o'rtasida mehnat shartnomasi tuziladi;

- mobil masofaviy ish bilan bandlik. Shaxsiy kompyuter yoki Internet aloqasi bo'lmaganda ham amalga oshirilishi mumkin. Bunga misol qilib, savdo agentlarini keltirish mumkin;

- frilansing, bunda xodim, korxonaga xodim sifatida rasmiylashtirilmagan holda mehnat faoliyatini, ayrim vazifalarni bajaradi.

Respublikamizda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishda ish bilan bandlikni ta'minlashning zamonaviy shakli sifatida frilansing va outsorsing (VRO) faoliyatini tashkil etish muhim choralardan biri hisoblanadi. "Frilansing" ingliz tilida "erkin yollash" aktyor, dizayner, dasturchi, jurnalist yoki erkin fikrlovchi shaxs sifatida va outsorsing inglizcha so'z bo'lib, "out" "tashqarida", "sourcing" esa "manba" ma'nosini anglatib, ikki xil yo'nalish bog'lanishini bildiradi. G'arbda o'z-o'ziga ishlovchi xususiy shifokorlar va huquqshunoslar ham frilanser sifatida qabul qilinadi. Freelance – so'nggi paytlarda juda keng tarqalgan yo'nalishdir. O'zbekistonda ham Rossiya va AQSh frilans birjalarida ro'yxatga olingan 1500 dan ortiq frilanserlar mavjud. Frilansing yakka tartibdagi tadbirkorlikdan alohida faoliyat sifatida qaralmaydi, shu sababli huquqiy jihatdan tartibga solishning alohida xususiyati belgilanmagan.

Frilansingni tartibga solish bo'yicha xorijiy davlatlar tajribasini umumlashtiradigan bo'lsak, frilanser bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarni bir necha usulda rasmiylashtirish mumkin (2-rasm):

- fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida jismoniy shaxs sifatida;
- fuqarolik-huquqiy shartnoma asosida yakka tartibdagi tadbirkor sifatida;
- uch tomonlama shartnoma asosida onlayn frilans birjalar orqali.

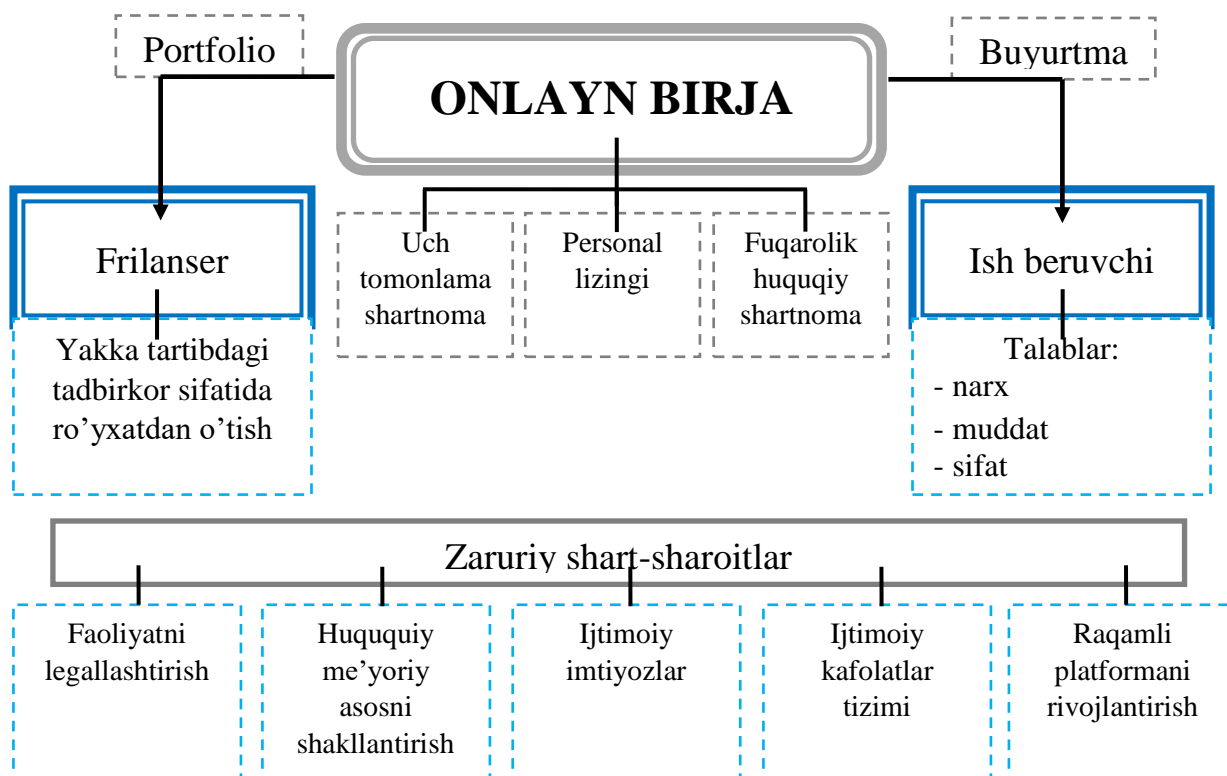
Frilansingning ayrim jihatlari qonuniylashtirilganda norasmiy ish bilan bandlikni oldini olib, daromadlarini rasmiylashtirish va ayniqsa, yashash hududida ish o'rni mavjud bo'lmaganda rasmiy ravishda masofaviy ish bilan band bo'lish, o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishi va daromadga ega bo'lish imkonini beradi.

Frilansingni qonuniy asosini shakllantirish va alohida ish bilan bandlik turi sifatida qabul qilish, ishsizlik ko'rsatkichini pasaytirishga olib keladi. Bu o'z



navbatida, frilansing sohasida moddiy boyliklarni yaratishning samarali modelini yaratish, frilanserlar birjalarini shakllantirish va rivojlantirish, hududlarda ishsizlarni va asosan yoshlarni ish o'rinlari bilan ta'minlash imkonini yaratadi.

Ish bilan bandlikning egiluvchanligi modeli mehnat bozorining institusional tarkibi orqali aniqlanadi. Milliy mehnat bozorining institusional tarkibining xususiyatlari qat'iy qoidalar va ularga rioya etishga majbur etuvchi tizimning ba'zi kamchiliklarida namoyon bo'lmoqda.



**2 - rasm. Mehnat bozorida frilansingni shakllantirish modeli**

Shunga ko'ra, respublikamiz mehnatga oid qonunchiligi tizimida ish bilan bandlik egiluvchanligini ta'minlash mexanizmlarini amaliyotda keng qo'llash uchun quyidagi to'siqlar mavjud, jumladan:

- ish beruvchilar xohishiga ko'ra mehnat munosabatlarini bir tomondan tugatish ular uchun uzoq muddat va katta xarajatlarni talab etadi;

- vaqtinchalik mehnat shartnomalarini joriy qilish imkoniyatlarining cheklanganligi, ayniqsa, yirik va xususiy korxonalarda muddatli shartnomalarni tuzish uchun asos sifatida xizmat qilishi mumkin bo'lgan yopiq sabablar ro'yxatining saqlanganligi;

- to'liqsiz ish kuni sifatida mehnat shartnomalarini rasmiylashtirish imkoniyatlari mavjud emas;

- Mehnat Kodeksida yoki alohida qonunda ijaraga olingan mehnatni tartibga solish bo'yicha huquqiy normalarni ishlab chiqish.

Ijaraga olingan mehnatdan foydalanishning huquqiy tartibga solish normalari mavjud emasligi ish beruvchilar va ishchilar uchun iqtisodiy va ijtimoiy xatarlarni mavjud bo'lishiga olib keladi.

Mehnat qonunchiligini liberallashtirish va tabaqalashtirish inforsment harakatlarini kuchaytirish bilan uyg'unlashtirilgan holda amalga oshirilishi lozim. Inforsment mehnat shartnomasiga rioya etishga undovchi mexanizm sifatida xodimning huquqlarini himoyalaydi. O'z navbatida, inforsment xodimlarning manfaatlarini himoyalash orqali ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni muvofiqlashtiradi va ijtimoiy-mehnat munosabatlari ishtirokchilarining qarama-qarshiliklarini oldini oladi hamda ish beruvchining shartnoma shartlarini bajarishga va tartib qoidalarga rioya etishga undaydi.

Mehnat bozori institusional egiluvchanligining oshishi ikki yo'nalishda - ish bilan bandlikni himoyalash bo'yicha qonunchilikni liberallashtirish va mehnat munosabatlari inforsmentini kuchaytirish orqali amalga oshirish maqsadga muvofiqdir.

Mehnat bozorining institusional tuzilmasining qat'iy tartib-qoidalarga asoslanganligi mehnat bozorida tarkibiy va uzoq muddatli ishsizlik ko'lamining oshishiga olib keladi. Shunga ko'ra, mehnat bozorini tartibga solishni takomillashtirishga yo'naltirilgan institusional egiluvchanlik tuzilmasining huquqiy-me'yoriy omillari, norasmiy me'yorlar va institutlarni shakllantirish hamda ularning egiluvchanligi shakllarini aniqlash va baholash bo'yicha tavsiyalarni takomillashtirish muhim hisoblanadi.

Zamonaviy mehnat bozori kon'yunkturasi barqaror holati uning barcha subyektlari tomonidan kutilayotgan muammolarning yetarli darajada muvaffaqiyatli yechimini hal qilishni talab etadi. Mehnat bozorining samarali rivojlanishi sharoitida ish bilan bandlik egiluvchanligini ta'minlash bo'yicha ilmiy asoslangan xulosa va takliflar ishlab chiqish sosiologik tadqiqot o'tkazishning muhim maqsadi bo'lib hisoblanadi.

Masovafiy ish bilan bandlikni tartibga soluvchi me'yoriy-huquqiy hujjatlar davlat, ish beruvchi va xodim o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solishi, ularning manfaatlarini himoya qilib, qo'yidagilarni o'zida aks ettirishi maqsadga muvofiqdir:

- masovafiy ish bilan bandlarning ish haqini tartibga solishi va ish haqi to'lovi tizimini tartibga solish;



- masofaviy ish bilan bandlarning manfaatlari va huquqlarini aks ettirish;
- ish beruvchilar majburiyatlari va huquqlarini belgilanishi, masofaviy ish bilan bandlarga nisbatan ta'sir etish vositalarini tartibga solish;
- favqulodda vaziyatlarda ish beruvchilar majburiyatlarini tartibga solinishi; masofaviy ish bilan bandlar, ularning mehnat faoliyati va mehnat natijalarini tartibga solish mexanizmlari;
- kasaba uyushmasi bilan munosabatlarni tartibga solish;
- masofaviy ish bilan bandlik subyektlari bilan munosabatlarni tartibga solish;
- masofaviy ish bilan bandlikni davlat tomonidan tartibga solish me'yorlarini ishlab chiqish;
- ish beruvchi hamda xodimlarni soliqqa tortish tartibini belgilash;
- masofaviy ish bilan bandlikda ish beruvchilar hamda xodimlar manfaatlarini ta'minlovchi davlat kafolatlarini aks ettirishi maqsadga muvofiq.

Ish bilan bandlikning zamonaviy shakllarining ustunliklari va kamchiliklarini ajratib chiqamiz. Ish bilan bandlikning zamonaviy shakllarining afzalligi - ishchi ham, ish beruvchi uchun ham ish vaqtdan oqilona foydalanishdir. Shu sababli mehnat bozorining egiluvchanligi oshib bormoqda, chunki har bir inson o'ziga qisqa muddatga ish beruvchini tanlaydi va yuqori kompetensiyaga ega bo'ladi, fuqarolarning, shu jumladan nogironligi bo'lganlarning ish bilan bandlik darajasi oshishiga olib keladi, yangi ish joylari paydo bo'ladi, ishga olish va ishdan bo'shatish tartibi soddalashtiriladi. Korxonalar uchun xodimlarni ishlab chiqarish pasaygan taqdirda zarur ishchilarni saqlab qolish imkoniyati paydo bo'lishi tufayli xarajatlar kamayadi.

Ish bilan bandlikning frilans va masofaviy ish bilan bandlik kabi zamonaviy shakllari chegaralar va uzoq masofalar bilan cheklanmasdan istalgan makondan ish beruvchilar bilan mehnat munosabatlarini yo'lga qo'yish imkonini beradi [6].

Frilanserni saralaganda ish beruvchi tashqi ko'rinish, yoshi, jinsi, ma'lumotidan ko'ra qobiliyati va bajarilgan ishlari taqdimoti asosida ish tajribasiga e'tibor qaratadi.

Ishga qabul qilishning noan'anaviy shakllarining asosiy kamchiliklari norasmiy va ishsizlikning rivojlanishi deb qarash mumkin, chunki mehnat munosabatlari har doim ham rasmiylashtirilmaydi, buning natijasida xodim nizolar yuzaga kelganda o'z huquqlarini himoya qila olmasligi xatarlari mavjud.

Ish bilan bandlikning zamonaviy shakllari yuqori motivatsiyaga ega bo'lgan va salmoqli insoniy va ijtimoiy kapitalga ega bo'lgan mustaqil mutaxassislarining paydo bo'lishiga olib keladi. Shu munosabat bilan, ular mamlakatimiz iqtisodiyotini modernizatsiyalashning muhim subyektlari bo'lib, o'z faoliyatini amalga oshirish uchun raqamli texnologiyalardan foydalanish imkoniyatlari shaxsiy rivojlanish istiqbollari kengaytiradi.

Masofaviy ish bilan bandlikning ayrim jihatlari qonuniylashtirilganda norasmiy ish bilan bandlikning oldi olinib, daromadlarini rasmiylashtirish va ayniqsa yashash hududida ish o'rnini mavjud bo'lmaganda rasmiy ravishda masofaviy ish bilan band bo'lish, o'z qobiliyatlarini ro'yobga chiqarishi va daromadga ega bo'lish imkonini yaratiladi.

Masofaviy ish bilan bandlikni samarali tashkil etishda asosiy e'tiborni Mehnat qonunchiligini takomillashtirish, masofaviy ish bilan bandlar uchun kafolatlar tizimini takomillashtirish, nazorat vositalari hamda aloqa va axborot xavfsizligini ta'minlash muhim ahamiyatga ega.

Axborot asrida inson ish bilan bandlikning zamonaviy shaklini tanlashda ish joyini butun umrga yunaltirilgan tanlov sifatida qaramasdan holat sifatida qaraydi. Ushbu tanlovning asosiy sabablari sifatida turli sohalarda, ta'lim va kasbiy imkoniyatlardan foydalangan holda mehnat tajribasini orttirish hisoblanadi. Shu sababli, raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish bilan inson kapitalini rivojlantirishi birinchi o'ringa ko'tarilishi maqsadga muvofiqdir. Ish bilan bandlik sohasida sifat o'zgarishi amalga oshirilishi, yuqori samarali ish o'rinlarini yaratish, texnologik o'sishga erishish, asbob-uskunalarni yangilash va sanoatning yangi innovasion sohalarini rivojlantirish lozim.

Olib borilgan ilmiy tadqiqot natijalariga ko'ra, qo'yidagi xulosalar ishlab chiqildi, jumladan:

- ishsizlarni bir martalik yoki vaqtinchalik ish bilan ta'minlash;
- o'rta va o'rta maxsus ma'lumotga ega bo'lganlarni qisqa muddatlarda an'anaviy va zamonaviy ishchi-kasblarga qayta tayyorlash tizimini amaliyotga joriy etish;
- ishsizlarni, xususan, ishga joylashishga muhtoj yoshlarni ish bilan bandlikning a'nnaviy ishchi kasblarni rivojlantirish va masofada turib ishlash uchun shart-sharoitlar yaratish;
- aholining norasmiy ish bilan bandligini kamaytirishning institusional asoslarini takomillashtirish muhim hisoblanadi.

## **XULOSA**

Respublikamizda hozirgi vaqtdagi kuchayib borayotgan ishsizlik ko'lamining kengayishini oldini olish maqsadida uyushmagan yoshlar, ishga joylashishga muhtoj aholi va ishsizlarni ijtimoiy himoyalash, an'anaviy va zamonaviy ishchi kasblarga qayta tayyorlash, ularni ish bilan ta'minlash samaradorligini oshirishning tashkiliy-iqtisodiy asoslarini takomillashtirish, norasmiy ish bilan bandlikni kamaytirish, ijtimoiy kafolatlar tizimini optimallashtirish hamda raqamli platformalarni rivojlantirish asosida ish beruvchi, onlayn birjalar va xodimlar o'rtasidagi uch tomonlama munosabatlarga yo'naltirilgan masofaviy ish bilan bandlik tizimi takomillashtirish yuzasidan ilmiy-amaliy tavsiyalar ishlab chiqildi.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyev raisligida 2020 yil 25 yanvardagi Oliy Majlisga Murojaatnomasidagi nutqi.
2. Odegov Yuriy Gennadyevich, Pavlova Valentina Vasilyevna Новые технологии и их влияние на рынок труда // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №2 (208). - S. 60-70.
3. Schwab K. The fourth industrial revolution. - Currency, 2017. - 192 p.
4. Abdurahmonov K.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: «FAN», 2019. 552-b.
5. Zokirova N.K., Abdurahmanova G., Sagidullin F.R. Transformasiya form zanyatosti v innovatsionnom razvitii // International scientific review. 2020. №LXX. - S. 24-28.
6. Jahon banki ma'ruzasi «Sifrovые dividнды» // <http://www-wds.worldbank.org>
7. Узақов, Ортиқ. "РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ ШАРОИТИДА БАНДЛИКНИНГ ЗАМОНАВИЙ ШАКЛЛАРИНИ ЖОРИЙ ЭТИШНИНГ УСЛУБИЙ АСОСЛАРИ." Инновационные исследования в современном мире: теория и практика 2.8 (2023): 74-84.
8. Узақов, Ортиқ. "РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ ШАРОИТИДА РАСМИЙ ВА НОРАСМИЙ СЕКТОРЛАРДА ИШ БИЛАН БАНДЛИКНИНГ ПРОГНОЗ ТАҲЛИЛИ." Общественные науки в современном мире: теоретические и практические исследования 2.4 (2023): 5-10.
9. Узақов, Ортиқ. "ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ." Models and methods in modern science 2.2 (2023): 147-154.
10. [https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The\\_Future\\_of\\_Employment.pdf](https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf).
11. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDFPublikationen/Forschungsberichte/forschungsbericht-fb-442-arbeitsqualitaet.pdf?blob=publicationFile&v=1>