



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

№4



ISSN: 2992-8982

<https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz/>

2025



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Bosh muharrir:

Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich

Elektron nashr. 52 sahifa.

E'lon qilishga 2025-yil 7-aprelda ruxsat etildi.

Bosh muharrir o'rinbosari:

Karimov Norboy G'aniyevich

Muharrir:

Qurbonov Sherzod Ismatillayevich

Tahrir hay'ati:

Salimov Oqil Umrzoqovich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Abduraxmanov Kalandar Xodjayevich, O'zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Rae Kvon Chung, Janubiy Koreya, TDIU faxriy professori, "Nobel" mukofoti laureati
Osman Mesten, Turkiya parlamenti a'zosi, Turkiya – O'zbekiston do'stlik jamiyati rahbari
Axmedov Durbek Kudratillayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Sayfullo Normatovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Kalonov Muxiddin Baxritdinovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Siddiqova Sadoqat G'afforovna, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Xudoyqulov Sadirdin Karimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Maxmudov Nosir, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Samadov Asqarjon Nishonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, professor
Slizovskiy Dimitriy Yegorovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Axmedov Ikrom Akramovich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Eshtayev Alisher Abdug'aniyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xajiyev Baxtiyor Dushaboyevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Hakimov Nazar Hakimovich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Musayeva Shoira Azimovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), professor
Ali Konak (Ali Ko'nak), iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor (Turkiya)
Cham Tat Huei, falsafa fanlari doktori (PhD), professor (Malayziya)
Foziljonov Ibrohimjon Sotvoldixo'ja o'g'li, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dots.
Utayev Uktam Choriyevich, O'z.Respub. Bosh prokuraturasi boshqarma boshlig'i o'rinbosari
Ochilov Farkhod, O'zbekiston Respublikasi Bosh prokuraturasi IJQKD boshlig'i
Buzrukxonov Sarvarxon Munavvarxonovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Axmedov Javohir Jamolovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Toxirov Jaloliddin Ochil o'g'li, texnika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), katta o'qituvchi
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), v.b. dots.
Djudi Smetana, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Krissi Lyuis, pedagogika fanlari nomzodi, dotsent (AQSH)
Glazova Marina Viktorovna, iqtisodiyot fanlari nomzodi (Moskva)
Nosirova Nargiza Jamoliddin qizi, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Sevil Piriyeva Karaman, falsafa fanlari doktori (PhD) (Turkiya)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon o'g'li, TDIU ITI departamenti rahbari
Ochilov Bobur Baxtiyor o'g'li, TDIU katta o'qituvchisi



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Editorial board:

- Salimov Okil Umrzokovich**, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Abdurakhmanov Kalandar Khodjavevich, Academician of the Academy of Sciences of Uzbekistan
Sharipov Kongiratbay Avezimbetovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Rae Kwon Chung, South Korea, Honorary Professor at TSUE, Nobel Prize Laureate
Osman Mesten, Member of the Turkish Parliament, Head of the Turkey–Uzbekistan Friendship Society
Akhmedov Durbek Kudratillayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Sayfullo Normatovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Abdurakhmanova Gulnora Kalandarovna, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Kalonov Mukhiddin Bakhridinovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Siddikova Sadokat Gafforovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogical Sciences
Khudoykulov Sadirdin Karimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Makhmudov Nosir, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Yuldashev Mutallib Ibragimovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Samadov Askarjon Nishonovich, Candidate of Economic Sciences, Professor
Slizovskiy Dmitriy Yegorovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Mustafakulov Sherzod Igamberdiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Akhmedov Ikrom Akramovich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Eshtayev Alisher Abduganiyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khajiyev Bakhtiyor Dushaboyevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khakimov Nazar Khakimovich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Musayeva Shoira Azimovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Professor
Ali Konak, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor (Turkey)
Cham Tat Huei, Doctor of Philosophy (PhD), Professor (Malaysia)
Foziljonov Ibrokhimjon Sotvoldikhoja ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Utayev Uktam Choriyevich, Deputy Head of Department, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
Ochilov Farkhod, Head of DCEC, Prosecutor General's Office of Uzbekistan
Buzrukkhonov Sarvarkhon Munavvarkhonovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Akhmedov Javokhir Jamolovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences
Tokhirov Jaloliddin Ochil ugli, Doctor of Philosophy (PhD) in Technical Sciences, Senior Lecturer
Bobobekov Ergash Abdumalikovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Acting Associate Professor
Judi Smetana, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Chrissy Lewis, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor (USA)
Glazova Marina Viktorovna, Candidate of Economic Sciences (Moscow)
Nosirova Nargiza Jamoliddin kizi, Doctor of Philosophy (PhD) in Economic Sciences, Associate Professor
Sevil Piriyeva Karaman, Doctor of Philosophy (PhD) (Turkey)
Mirzaliyev Sanjar Makhamatjon ugli, Head of the Department of Scientific Research and Innovations, TSUE
Ochilov Bobur Bakhtiyor ugli, Senior lecturer at TSUI

Ekspertlar kengashi:

Berkinov Bazarbay, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Po'latov Baxtiyor Alimovich, texnika fanlari doktori (DSc), professor
Aliyev Bekdavlal Aliyevich, falsafa fanlari doktori (DSc), professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, iqtisodiyot fanlari doktori (DSc), professor
Xalikov Suyun Ravshanovich, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Rustamov Ilhomiddin, iqtisodiyot fanlari nomzodi, dotsent
Hakimov Ziyodulla Ahmadovich, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Kamilova Iroda Xusniddinovna, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
G'afurov Doniyor Orifovich, pedagogika fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD)
Fayziyev Oybek Raximovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Tuxtabayev Jamshid Sharafetdinovich, iqtisodiyot fanlari bo'yicha falsafa doktori (PhD), dotsent
Xamidova Faridaxon Abdulkarim qizi, iqtisodiyot fanlari doktori, dotsent
Yaxshiboyeva Laylo Abdisattorovna, katta o'qituvchi
Babayeva Zuhra Yuldashevna, mustaqil tadqiqotchi

Board of Experts:

Berkinov Bazarbay, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Pulatov Bakhtiyor Alimovich, Doctor of Technical Sciences (DSc), Professor
Aliyev Bekdavlal Aliyevich, Doctor of Philosophy (DSc), Professor
Isakov Janabay Yakubbayevich, Doctor of Economic Sciences (DSc), Professor
Khalikov Suyun Ravshanovich, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Rustamov Ilkhomiddin, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Khakimov Ziyodulla Akhmadovich, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Kamilova Iroda Xusniddinovna, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics
Gafurov Doniyor Orifovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Pedagogy
Fayziyev Oybek Raximovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Tukhtabayev Jamshid Sharafetdinovich, Doctor of Philosophy (PhD) in Economics, Associate Professor
Khamidova Faridakhon Abdulkarimovna, Doctor of Economic Sciences, Associate Professor
Yakhshiboyeva Laylo Abdisattorovna, Senior Lecturer
Babayeva Zuhra Yuldashevna, Independent Researcher

- 08.00.01 Iqtisodiyot nazariyasi
- 08.00.02 Makroiqtisodiyot
- 08.00.03 Sanoat iqtisodiyoti
- 08.00.04 Qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti
- 08.00.05 Xizmat ko'rsatish tarmoqlari iqtisodiyoti
- 08.00.06 Ekonometrika va statistika
- 08.00.07 Moliya, pul muomalasi va kredit
- 08.00.08 Buxgalteriya hisobi, iqtisodiy tahlil va audit
- 08.00.09 Jahon iqtisodiyoti
- 08.00.10 Demografiya. Mehnat iqtisodiyoti
- 08.00.11 Marketing
- 08.00.12 Mintaqaviy iqtisodiyot
- 08.00.13 Menejment
- 08.00.14 Iqtisodiyotda axborot tizimlari va texnologiyalari
- 08.00.15 Tadbirkorlik va kichik biznes iqtisodiyoti
- 08.00.16 Raqamli iqtisodiyot va xalqaro raqamli integratsiya
- 08.00.17 Turizm va mehmonxona faoliyati

Muassis: "Ma'rifat-print-media" MChJ

Hamkorlarimiz: Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, O'zR Tabiat resurslari vazirligi, O'zR Bosh prokuraturasi huzuridagi IJQK departamenti.

Jurnalning ilmiyligi:

“Yashil” iqtisodiyot va taraqqiyot” jurnali

O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi rayosatining 2023-yil 1-apreldagi 336/3-sonli qarori bilan ro'yxatdan o'tkazilgan.



MUNDARIJA

Цифровизация социально-трудовых отношений: вызовы и перспективы для работников.....	18
Абдумухтаров Анваржон Акрамжонович	
О'zbekistonda faoliyat ko'rsatayotgan soliq to'lovchi yuridik shaxslarning iqtisodiy faoliyatini rag'batlantirish masalalari.....	26
To'xtaboyev Nuriddin Isomiddin o'g'li	
Ecotourism in Protected Areas: A Literature Review.....	32
Ismoilova Maftuna Mamat qizi	
Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi sharoitida xizmatlar sohasini rivojlantirishning hududiy xususiyatlari.....	38
Primova Shaxlo Jumayevna	
Statistik baholash va ekonometrik modellashtirish orqali biznes rivojlanish tendensiyalarini samaradorligini baholash.....	43
Xabibullayev Ibrohim, Saidova Marhabo Xabibullo qizi	



ЦИФРОВИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Абдумухтаров Анваржон Акрамжонович

научный соискатель кафедры «Экономика труда и управление»
Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Аннотация: В статье рассмотрено влияние цифровизации на социально-трудовые отношения, включая вызовы и перспективы, которые она создает для работников. Автор акцентирует внимание на трансформации характера занятости, появлении новых форм работы, таких как дистанционная и гибридная занятость, и необходимости адаптации трудового законодательства. Исследование охватывает вопросы автоматизации, роботизации, изменений структуры рынка труда и усиления социального неравенства. Особое внимание уделено развитию цифровых компетенций, переобучению работников и адаптации систем образования. На основе анализа опыта зарубежных, российских и узбекских ученых предложен комплексный подход к регулированию изменений, вызванных цифровизацией, с целью минимизации рисков и обеспечения справедливого распределения выгод цифровой экономики.

Ключевые слова: Цифровизация, социально-трудовые отношения, рынок труда, автоматизация, роботизация, гибридная занятость, цифровые компетенции, неравенство доходов.

Annotatsiya: Maqolada raqamlashtirishning ijtimoiy-mehnat munosabatlariga ta'siri, jumladan, u yaratadigan muammolar va istiqbollar ko'rib chiqilgan. Muallif bandlik karakterining o'zgarishi, masofaviy va gibridd ish shakllari kabi yangi ishlash formatlarining paydo bo'lishi va mehnat qonunchiligini moslashtirish zaruratiga alohida e'tibor qaratadi. Tadqiqot avtomatlashtirish, robotlashtirish, mehnat bozori tuzilmasidagi o'zgarishlar va ijtimoiy tengsizlikning kuchayishi masalalarini qamrab oladi. Raqamli kompetensiyalarni rivojlantirish, xodimlarni qayta o'qitish va ta'lim tizimlarini moslashtirishga alohida ahamiyat berilgan. Chet el, Rossiya va O'zbekiston olimlari tajribasini tahlil qilish asosida raqamlashtirish keltirgan o'zgarishlarni tartibga solish uchun kompleks yondashuv taklif etiladi, bu xavflarni minimallashtirish va raqamli iqtisodiyot foydalarini adolatli taqsimlashni ta'minlashga qaratilgan.

Kalit so'zlar: raqamlashtirish, ijtimoiy-mehnat munosabatlari, mehnat bozori, avtomatlashtirish, robotlashtirish, gibridd ish shakli, raqamli kompetensiyalar, daromad tengsizligi.

Abstract: This article examines the impact of digitalization on social and labor relations, highlighting the challenges and opportunities it presents for workers. The author focuses on the transformation of employment patterns, the emergence of new work formats such as remote and hybrid employment, and the need for adaptation of labor legislation. The study addresses issues of automation, robotization, changes in the labor market structure, and the intensification of social inequality. Special attention is given to the development of digital competencies, workforce retraining, and the adaptation of education systems. Based on an analysis of the experiences of foreign, Russian, and Uzbek scholars, a comprehensive approach is proposed to regulate the changes brought about by digitalization, aimed at minimizing risks and ensuring a fair distribution of the benefits of the digital economy.

Key words: digitalization, social and labor relations, labor market, automation, robotization, hybrid employment, digital competencies, income inequality.



ВВЕДЕНИЕ

Цифровизация охватывает все аспекты современной жизни, изменяя способы взаимодействия между людьми, организациями и государством. В этой динамично развивающейся среде происходят значительные преобразования в социально-трудовых отношениях, которые требуют переосмысления устоявшихся подходов. Технологии трансформируют характер работы, создают новые профессии, одновременно вызывая потребность в пересмотре правовых, организационных и этических аспектов трудовых отношений.

Развитие цифровых платформ, автоматизация процессов и внедрение искусственного интеллекта создают как новые возможности для повышения производительности труда и гибкости занятости, так и риски, связанные с утратой рабочих мест и социальным неравенством. Для работников это означает необходимость адаптации к новым условиям, повышения квалификации и освоения цифровых навыков, что становится ключевым фактором их профессиональной устойчивости.

Одновременно цифровизация открывает перспективы для более прозрачного и справедливого взаимодействия между работниками и работодателями. Однако, чтобы полностью использовать эти преимущества, необходимо преодолеть вызовы, связанные с обеспечением трудовых прав, защитой персональных данных и предотвращением цифрового разрыва. Эти аспекты становятся важнейшими вопросами для формирования справедливой и устойчивой системы трудовых отношений в эпоху цифровых технологий.

Президент Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёев неоднократно подчеркивал важность цифровизации для социально-экономического развития страны, включая ее влияние на социально-трудовые отношения. В Послании Олий Мажлису Президент Республики Узбекистан акцентируя внимание на необходимости цифровизации различных сфер, таких как строительство, энергетика, сельское и водное хозяйство, транспорт, геология, здравоохранение и образование.[2]

В рамках стратегии «Цифровой Узбекистан – 2030», утвержденной Указом Президента, предусмотрено внедрение более 400 информационных систем, электронных услуг и других программных продуктов в различных отраслях. Особое внимание уделяется развитию цифровой инфраструктуры, электронного правительства, цифровой экономики и национального рынка цифровых технологий.[1]

Цифровизация оказывает значительное влияние на социально-трудовые отношения, трансформируя существующие рабочие места и требуя новых навыков. По данным исследований, использование цифровых технологий способствует созданию рабочих мест в сфере информационно-коммуникационных технологий, а также в других отраслях экономики, прежде всего в сфере услуг. Однако цифровизация также приводит к изменению структуры рынка труда, формированию международного рынка труда и расширению масштабов занятости населения, включая дистанционную работу.

Цифровизация оказывает значительное влияние на социально-трудовые отношения, приводя к трансформациям в организации труда, формам занятости и взаимодействию между работниками и работодателями. С одной стороны, цифровые технологии способствуют повышению эффективности и гибкости рабочих процессов, с другой - создают новые вызовы, связанные с необходимостью адаптации к быстро меняющимся условиям.

Одним из ключевых изменений является распространение удаленной работы и гибридных форм занятости. Развитие информационных технологий позволяет сотрудникам выполнять свои обязанности вне традиционного офиса, что требует пересмотра существующих трудовых договоренностей и законодательного регулирования. Однако такая трансформация сопровождается проблемами, связанными с контролем, мотивацией и самоорганизацией работников, а также с обеспечением их прав и гарантий.[14]

Цифровизация также способствует появлению новых форм занятости, таких как гиг-экономика и работа на цифровых платформах. Это приводит к изменению традиционных трудовых отношений, повышая гибкость занятости, но одновременно создавая риски нестабильности и отсутствия социальных гарантий для работников. В таких условиях важно обеспечить баланс между интересами работодателей и защитой прав работников, что требует адаптации трудового законодательства к новым реалиям.[5]

Кроме того, цифровизация влияет на содержание труда и требования к квалификации работников. Внедрение автоматизации и роботизации приводит к изменению существующих рабочих мест и появлению новых задач, требующих постоянного повышения квалификации и приобретения новых навыков. Работодателям необходимо быстро переобучать сотрудников или привлекать специалистов с соответствующими компетенциями, что ставит перед системой образования и профессиональной подготовки новые вызовы.[13]

Влияние цифровизации на социально-трудовые отношения неоднозначно и требует комплексного подхода к регулированию возникающих изменений. Необходимо учитывать как положительные аспекты,



связанные с повышением эффективности и гибкости труда, так и потенциальные риски, связанные с нестабильностью занятости и изменением содержания труда. Адаптация трудового законодательства, развитие системы образования и профессиональной подготовки, а также обеспечение социальных гарантий для работников в новых условиях становятся ключевыми задачами для успешной интеграции цифровых технологий в сферу труда.

ОБЗОР ЛИТЕРАТУРЫ

Цифровизация оказывает значительное влияние на социально-трудовые отношения, создавая как новые возможности, так и вызовы для работников. Исследователи из США и Европы активно изучают эти процессы, предлагая различные перспективы и аналитические данные.

Американские ученые подчеркивают, что цифровизация способствует появлению новых форм занятости, таких как фриланс и дистанционная работа, что расширяет возможности трудоустройства и повышает гибкость рабочих графиков. Однако они также отмечают, что эти изменения могут привести к нестабильности занятости и снижению социальных гарантий для работников. В частности, исследователи указывают на необходимость адаптации трудового законодательства к новым условиям, чтобы обеспечить защиту прав работников в цифровую эпоху.[15, 19]

Европейские исследователи акцентируют внимание на том, что цифровизация трансформирует рынок труда, требуя от работников постоянного обновления навыков и повышения квалификации. Они отмечают, что внедрение цифровых технологий меняет содержание труда, делая его более интеллектуальным и менее физически интенсивным. Однако это также создает риски для тех, кто не успевает адаптироваться к новым требованиям, что может привести к росту неравенства на рынке труда.[17, 18]

Согласно данным Международной организации труда, цифровизация способствует созданию новых рабочих мест в секторах, связанных с информационными технологиями, однако одновременно может привести к сокращению рабочих мест в традиционных отраслях из-за автоматизации процессов. В этой связи ученые подчеркивают важность разработки программ переподготовки и повышения квалификации работников, чтобы смягчить негативные последствия цифровизации.[20]

В целом, зарубежные ученые сходятся во мнении, что цифровизация оказывает глубокое влияние на социально-трудовые отношения, создавая как новые возможности, так и вызовы для работников. Они подчеркивают необходимость комплексного подхода, включающего адаптацию трудового законодательства, развитие систем образования и переподготовки, а также обеспечение социальных гарантий, чтобы максимально использовать преимущества цифровизации и минимизировать ее негативные последствия для работников.

Российские ученые активно исследуют влияние цифровизации на социально-трудовые отношения, отмечая как положительные, так и отрицательные аспекты этого процесса. К.Л. Томашевский в своей работе подчеркивает, что цифровизация трансформирует существующие рабочие места, требуя от работников постоянного повышения квалификации и приобретения новых навыков для выполнения новых задач. Это обусловлено необходимостью использования нового программного обеспечения, автоматизированных и роботизированных технологических процессов. Работодатели, в свою очередь, сталкиваются с вызовом быстрого переобучения сотрудников или их замены специалистами, уже обладающими соответствующими знаниями и умениями.[12]

Н.В. Черноножкина акцентирует внимание на изменениях в системе социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики. Она отмечает, что распространение удаленной формы работы и развитие информационных технологий приводят к необходимости упорядочения законодательного регулирования режима труда при переводе работников на удаленную работу. Также подчеркивается важность мониторинга и координации деятельности на уровне организаций, а также совершенствования системы подготовки кадров для повышения эффективности применения цифровых технологий в различных сферах экономической деятельности.[14]

Г.Л. Подвойский рассматривает особенности трансформации социально-трудовых отношений, связанные с появлением новых форм занятости и участников рынка труда. Он выявляет основные тенденции развития этих трансформаций и их последствия для российского рынка труда, предлагая меры государственного регулирования занятости, которые позволят скорректировать политику поддержания качественной занятости в стране.[11]

Таким образом, российские ученые сходятся во мнении, что цифровизация оказывает значительное влияние на социально-трудовые отношения, приводя к трансформациям в характере занятости, требуемых навыках и формах взаимодействия между работниками и работодателями. Они подчеркивают



необходимость адаптации законодательства и систем подготовки кадров к новым реалиям цифровой экономики.

Ученые Узбекистана активно исследуют влияние цифровизации на социально-трудовые отношения, отмечая как вызовы, так и перспективы для работников. В своих работах они подчеркивают, что цифровая экономика способствует появлению новых мобильных и гибких трудовых функций, требующих от специалистов и рабочих универсальных знаний и навыков, способных быстро адаптироваться к изменениям в профиле и видах деятельности компаний, а также к экономической ситуации на рынке товаров и услуг.[3]

Однако, по мнению ученых, цифровизация также приводит к возникновению нетипичных форм занятости, связанных с использованием компьютеров и мобильных устройств, что ставит перед обществом новые задачи в области правового регулирования трудовых отношений. В частности, возникает необходимость пересмотра устоявшихся понятий в трудовом законодательстве и их адаптации к современным реалиям цифровой экономики.

В Узбекистане на государственном уровне предпринимаются усилия по цифровизации трудовых отношений. Однако эффективность этого процесса зависит от ряда социально-экономических и организационно-правовых факторов, включая цифровое мышление руководителей и сотрудников. Пандемия COVID-19 продемонстрировала эффективность дистанционной работы, что подчеркивает необходимость дальнейшего развития цифровых навыков и инфраструктуры для поддержки удаленной занятости.

Таким образом, исследования узбекских ученых свидетельствуют о том, что цифровизация оказывает значительное влияние на социально-трудовые отношения, создавая как новые возможности для работников, так и определенные вызовы, требующие адаптации законодательной базы и развития цифровых компетенций.

По нашему мнению, цифровизация оказывает глубокое и многоаспектное влияние на социально-трудовые отношения в различных странах, создавая как новые возможности для развития гибких форм занятости и повышения квалификации работников, так и вызовы, связанные с ростом неравенства, нестабильностью занятости и необходимостью адаптации трудового законодательства. Совокупный анализ зарубежных, российских и узбекских исследований подчеркивает важность комплексного подхода, включающего законодательные реформы, развитие образовательных систем и программ переподготовки кадров, а также цифровизацию инфраструктуры, чтобы минимизировать риски и максимально эффективно использовать преимущества цифровой экономики.

АНАЛИЗ И РЕЗУЛЬТАТЫ

Цифровизация существенно трансформирует социально-трудовые отношения, создавая как новые возможности, так и значительные вызовы для работников. Согласно отчету Международной организации труда (МОТ), цифровые трудовые платформы, такие как Uber и Deliveroo, предоставляют работникам гибкость и дополнительные источники дохода. Однако они также приводят к нестабильности занятости, отсутствию социальных гарантий и нечеткости трудовых отношений, что затрудняет определение прав и обязанностей сторон.[4]

МОТ отмечает, что цифровые платформы способствуют росту нестандартных форм занятости, включая временную и частичную занятость. Это может привести к снижению качества рабочих мест и усилению неравенства на рынке труда.[6] Кроме того, автоматизация и роботизация могут привести к исчезновению определенных профессий, особенно в развивающихся странах, где до двух третей рабочих мест подвержены риску автоматизации.[7]

С другой стороны, цифровизация открывает новые перспективы для работников, предоставляя доступ к глобальным рынкам труда и возможности для удаленной работы. Однако это также усиливает конкуренцию, что может привести к снижению заработных плат и ухудшению условий труда. В отчете МОТ подчеркивается необходимость разработки политик, направленных на защиту прав работников в цифровой экономике, включая обеспечение достойных условий труда, социальную защиту и доступ к профессиональному обучению.[8]

Современные исследования подчёркивают деструктивный характер технологических изменений и их потенциально масштабные последствия, связанные с разрушением рабочих мест.[9] Оценки степени ущерба, причиняемого рынку труда, колеблются в широком диапазоне от менее чем 10,0% всех рабочих мест до максимальных 60,0%.[16] Фрей и Осборн [19] считают, что 47,0% рабочих мест в США подвержены угрозе замещения новыми технологиями. Однако такие оценки, как правило, преувеличивают потенциально пагубные последствия автоматизации, замыкаясь исключительно на технической возможности замены труда капиталом. В них игнорируется экономическая сторона

дела, т.е. могут ли инвестиции в новые технологии принести как минимум ту же прибыль, что дают существующие (трудоемкие) альтернативы.[21]

Приобрёл значимость и вопрос о распределении технологических благ («технологических дивидендов») с точки зрения рабочих мест и доходов. Проблемы распределения отражают опыт предыдущей волны технологических изменений, когда технологические выгоды распределялись в пользу собственников капитала и квалифицированных работников. Большие объёмы экономии, достигаемые за счёт масштаба деятельности в цифровых отраслях, зачастую порождают олигополистические структуры, когда несколько новых участников контролируют крупные доли рынка. В настоящее время нет оснований полагать, что новая волна технологических изменений будет иной. Неравенство доходов усугубляется одновременно со снижением стоимости хранения «больших данных» (рис. 1). Несмотря на то что появление новых платформ «больших данных», способных накапливать постоянно растущую информацию о поведении и предпочтениях потребителей, безусловно, повышает эффективность экономики, возникает вопрос о том, приносит ли рост производительности выгоду обществу или узкому кругу доминирующих компаний. Пока ещё неясно, является ли власть над рынком этих крупных игроков временной или неотъемлемой чертой интернет-рынков; суть вопроса заключается в распределении благ. Кроме того, создание экономической стоимости за счёт малозатратного неоплачиваемого труда каждый раз, когда пользователь включает устройство и входит в компьютерные сети, ставит дополнительные вопросы о том, кто в конечном итоге извлекает выгоду из этой новой формы цифрового капитала

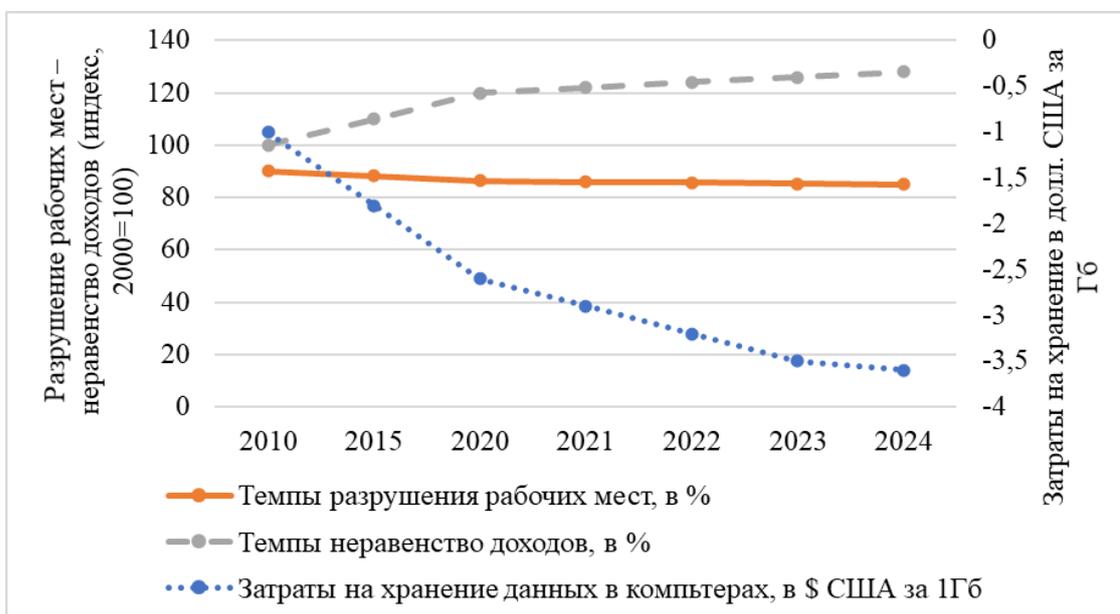


Рис. 1. Динамика затрат на хранение данных, темпов разрушения рабочих мест и неравенства доходов (Составлено автором на основе данных [10]).

Темпы разрушения рабочих мест, демонстрируют стабильное снижение на протяжении всего периода. Это указывает на уменьшение скорости ликвидации рабочих мест, что может быть связано с изменением структурной экономики или внедрением технологий, снижающих потребность в ручном труде.

Темпы неравенства доходов показывают устойчивый рост. Это свидетельствует о том, что разрыв в доходах между различными группами населения увеличивается. Данный тренд может быть связан с цифровизацией экономики и изменениями на рынке труда, которые способствуют росту доходов высококвалифицированных специалистов при стагнации или снижении доходов менее квалифицированной рабочей силы.

Затраты на хранение данных демонстрируют резкое снижение. Это указывает на значительное удешевление технологий хранения данных за анализируемый период. Снижение стоимости хранения данных могло способствовать росту цифровой экономики и автоматизации, что, в свою очередь, повлияло на темпы разрушения рабочих мест и уровень неравенства доходов.

Таким образом, график подчеркивает взаимосвязь между снижением стоимости технологий, изменениями на рынке труда и углублением экономического неравенства. Это может свидетельствовать о необходимости разработки стратегий, направленных на сокращение дисбалансов и обеспечение справедливого распределения выгод от цифровой трансформации.



По нашим прогнозам, существует риск дальнейшей поляризации рабочих мест в предстоящие годы (рис. 2). На фоне разрушения рабочих мест в обрабатывающей промышленности и некоторых секторах сферы услуг, расширяется занятость как малоквалифицированных, так и высококвалифицированных работников и специалистов. Исследования по вопросам роботизации показывают, что высокому риску вытеснения подвергаются работники, выполняющие рутинные задания (т.е. те операции, которые легко могут выполнять роботы с программным обеспечением), в том числе во многих секторах сферы услуг, где цифровизация и искусственный интеллект стали играть более заметную роль.

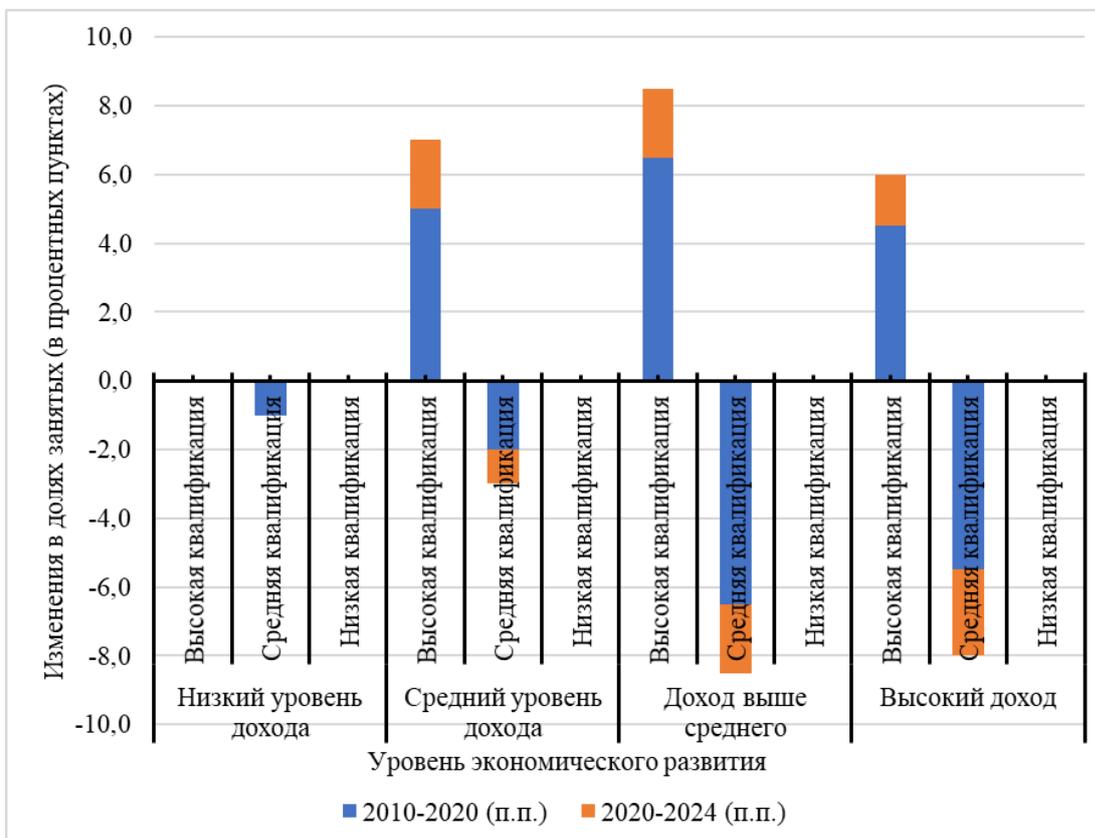


Рис. 2. Изменения в структуре занятости по квалификации и уровню доходов в период 2010–2024 гг. (Составлено автором на основе данных [10]).

В отсутствие эффективной политики переходного этапа, в том числе адекватных возможностей для освоения новых востребованных навыков, многие из тех, кому грозит потеря работы, могут вынужденно браться за выполнение работы, где требования к квалификации и оплата труда ниже, что ещё больше усиливает давление в сторону понижения заработной платы в секторе, где она и без того низкая. Действительно, большая часть рабочих мест, требующих среднего уровня квалификации, которые ассоциировались со стандартными трудовыми договорами и нормальной продолжительностью рабочего времени, заменяются нестандартными формами занятости не только в когнитивных профессиях, свободных от рутины, но и в рабочих профессиях, основанных на ручном труде.

В категории «низкий уровень дохода» отмечено снижение доли занятых, особенно среди низкоквалифицированных работников, что указывает на возможное сокращение спроса на такие профессии.

В категории «средний уровень дохода» значительное снижение затронуло низкоквалифицированных работников, что подтверждает тенденцию к автоматизации и изменению структуры занятости.

Для категории «доход выше среднего» наблюдается рост занятости высококвалифицированных специалистов, что свидетельствует о повышении спроса на их труд. Однако низкоквалифицированные кадры в этой группе также заметно теряют позиции.

В категории «высокий доход» рост числа занятых среди высококвалифицированных работников доминирует. Это отражает развитие отраслей, требующих сложных навыков и экспертизы. Среднеквалифицированные сотрудники в этой группе также показали небольшой прирост, вероятно из-за перераспределения задач.



Таким образом, рисунок иллюстрирует усиление роли квалификации на фоне экономических изменений, что подчеркивает важность инвестиций в образование и профессиональную подготовку.

По нашему мнению, цифровизация оказывает значительное влияние на социально-трудовые отношения, создавая как новые возможности, так и вызовы. Она трансформирует рынок труда, открывая доступ к глобальным платформам и создавая гибкость в занятости, но одновременно увеличивает нестабильность рабочих мест и усиливает социальное неравенство. Это подтверждается ростом нестандартных форм занятости, что приводит к снижению качества рабочих мест и разрыву в доходах между различными группами населения.

Технологические изменения, в частности автоматизация и роботизация, приводят к значительным изменениям структуры занятости. Работники, выполняющие рутинные задачи, подвержены высокому риску вытеснения, что особенно заметно в секторах услуг. Тем не менее, наблюдается рост занятости высококвалифицированных специалистов, что указывает на возрастающий спрос на их навыки. Однако этот процесс сопровождается сокращением рабочих мест средней квалификации, что усиливает давление на заработные платы и ухудшает положение менее квалифицированных работников.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Цифровизация представляет собой мощный трансформационный процесс, оказывающий как положительное, так и негативное влияние на социально-трудовые отношения. С одной стороны, она способствует созданию новых рабочих мест, улучшает гибкость и продуктивность труда, расширяет возможности для удаленной работы и выхода на глобальные рынки. С другой стороны, цифровизация усиливает неравенство доходов, увеличивает нестабильность занятости, создает риски вытеснения работников, выполняющих рутинные задачи, и приводит к сокращению стандартных рабочих мест средней квалификации.

В условиях цифровой экономики работодатели сталкиваются с необходимостью быстрого переобучения сотрудников или привлечения специалистов с соответствующими цифровыми навыками. Это подчеркивает необходимость модернизации системы образования и профессиональной подготовки, а также пересмотра трудового законодательства для адаптации к новым реалиям.

Текущие данные показывают, что значительное снижение стоимости технологий, таких как хранение данных, способствует углублению цифровизации, что, в свою очередь, обостряет социально-экономические дисбалансы. Возникает вопрос справедливого распределения выгод от цифровой экономики между различными группами населения.

Рекомендуется реализовать комплексный подход, включающий законодательные реформы, направленные на защиту трудовых прав, создание устойчивых рабочих мест и снижение неравенства доходов. Особое внимание следует уделить развитию программ профессиональной переподготовки, ориентированных на новые требования рынка труда, а также стимулированию инвестиций в цифровую инфраструктуру. Важно усилить государственное регулирование для предотвращения монополизации цифровых отраслей и обеспечения равного доступа к возможностям цифровой экономики.

Современный этап цифровой трансформации требует выработки стратегий, направленных на поддержку занятости и справедливое распределение технологических дивидендов, что будет способствовать формированию устойчивой и справедливой системы социально-трудовых отношений.

Список литературы

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 5 октября 2020 г. № УП-6079 «О стратегии “Цифровой Узбекистан – 2030”». Официальный сайт Ucell. URL: https://ucell.uz/ru/myucell/press_srv/MITC_2020_raqamli_yili
2. Мирзиёев Ш.М. Послание Олий Мажлису 24 января 2020 года. Официальный сайт Института стратегических и региональных исследований. URL: <https://isrs.uz/ru/smti-ekspertlari-sharhlari/razvitie-cifrovoj-ekonomiki-prioritetnaa>
3. Абдурахмонов, К.Х. Влияние цифровизации на социально-трудовые отношения: вызовы и перспективы / К.Х. Абдурахмонов, О.Ю. Кадыров // Журнал «Иқтисодиёт ва инновациялар». – 2023. – №4. – С. 29-35. URL: https://iqtisodiyot.tsue.uz/sites/default/files/maqolalar/29_Abdurakhmonov_Kadirov.pdf
4. Всемирный доклад МОТ о занятости и социальных перспективах 2021 года. [Электронный ресурс]. URL: <https://webapps.ilo.org/digitalguides/ru-ru/story/world-employment-social-outlook-2021>
5. Дохолян С. В. Трансформация социально-трудовых отношений под влиянием цифровизации экономики // Народонаселение. 2023. Том 26. № 4. С. 123-132. https://www.jour.fnisc.ru/index.php/population/article/view/9842?utm_source=chatgpt.com
6. Международная организация труда. Влияние цифровизации на рынок труда: вызовы и перспективы [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_554952.pdf
7. Международная организация труда. Влияние автоматизации на рабочие места в развивающихся странах [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40cabinet/documents/publication/wcms_618383.pdf



8. Международная организация труда. Социальная защита и достойные условия труда в условиях цифровизации [Электронный ресурс]. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/documents/publication/wcms_771672.pdf
9. Международное бюро труда (МБТ) 2017. Вводный доклад Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда (Женева). - 2018. World Employment and Social Outlook: Trends 2017 (Женева).
10. Международного бюро труда МБТ. Trends Econometric Models. Trends 2023
11. Подвойский Г. Л. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях цифровизации // Управление и учет. – 2023. – Т. 15, № 2. – С. 98–114. – URL: <https://uprav-uchet.ru/index.php/journal/article/view/4710>
12. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты). // Вестник СПбГУ. Серия 14. Право. 2020. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-ee-vliyanie-na-rynok-truda-i-trudovye-otnosheniya-teoreticheskiy-i-sravnitelno-pravovoy-aspekty>
13. Томашевский К. Л. Цифровизация трудовых отношений: вызовы и перспективы // Труд и право в России. – 2020. – Т. 12, № 4. – С. 34–47. – URL: <https://dspace.spbu.ru/bitstream/11701/18620/1/398-413.pdf>
14. Черноножкина Н. В. Трансформация социально-трудовых отношений в условиях цифровизации экономики // Электронный научный журнал «Киберленинка». – 2021. – Т. 8, № 3. – С. 52–67. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-sotsialno-trudovyh-otnosheniy-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki>
15. Acemoglu, D., Restrepo, P. Artificial Intelligence, Automation, and Work // NBER Working Paper No. 24196. – 2018. – 65 p.
16. Balliester, T.; Elsheikhi, A. The future of work: A literature review, рабочий документ Департамента исследовательской деятельности (Женева, МБТ).
17. De Stefano, V. The Rise of the “Just-in-Time Workforce”: On-Demand Work, Crowdfwork, and Labour Protection in the “Gig-Economy” // Comparative Labor Law & Policy Journal. – 2016. – Vol. 37, № 3. – P. 471–503.
18. Eurofound. Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment // Publications Office of the European Union. – Luxembourg, 2018. – 96 p.
19. Frey, C. B., Osborne, M. A. The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation? // Technological Forecasting and Social Change. – 2017. – Vol. 114. – P. 254–280.
20. International Labour Organization. The Future of Work in a Digital Economy / ILO. – Geneva: ILO Publications, 2019. – 102 p.
21. Kucera, D. 2017. New automation technologies and job creation and destruction dynamics, Employment Policy Brief (Женева, МБТ).



IQTISODIYOT & TARAQQIYOT

Ijtimoiy, iqtisodiy, texnologik, ilmiy, ommabop jurnal

Ingliz tili muharriri: Feruz Hakimov

Musahhih: Zokir ALIBEKOV

Sahifalovchi va dizayner: Oloviddin Sobir o'g'li

2025. № 4

© Materiallar ko'chirib bosilganda "Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali manba sifatida ko'rsatilishi shart. Jurnalda bosilgan material va reklamalardagi dalillarning aniqligiga mualliflar ma'sul. Tahririyat fikri har vaqt ham mualliflar fikriga mos kelmasligi mumkin. Tahririyatga yuborilgan materiallar qaytarilmaydi.

Mazkur jurnalda maqolalar chop etish uchun quyidagi havolalarga maqola, reklama, hikoya va boshqa ijodiy materiallar yuborishingiz mumkin.

Materiallar va reklamalar pullik asosda chop etiladi.

Ei.Pochta: sq143235@gmail.com

Bot: @iqtisodiyot_77

Tel.: 93 718 40 07

Jurnalga istalgan payt quyidagi rekvizitlar orqali obuna bo'lishingiz mumkin. Obuna bo'lgach, @iqtisodiyot_77 telegram sahifamizga to'lov haqidagi ma'lumotni skrinshot yoki foto shaklida jo'natishingizni so'raymiz. Shu asosda har oygi jurnal yangi sonini manzilingizga jo'natamiz.

"Yashil" iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali 03.11.2022-yildan O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Adminstratsiyasi huzuridagi Axborot va ommaviy kommunikatsiyalar agentligi tomonidan №566955 reyestr raqami tartibi bo'yicha ro'yxatdan o'tkazilgan.

Litsenziya raqami: №046523. PNFL: 30407832680027

Manzilimiz: Toshkent shahar, Mirzo Ulug'bek tumani
Kumushkon ko'chasi, 26-uy.



Jurnal sayti: <https://yashil-iqtisodiyot-taraqqiyot.uz>