

РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ ШАРОИТИ ЁШЛАР МЕХНАТИГА ТАЛАБ ВА ТАКЛИФ

Асқарова Муҳаббат Ибрахимовна

*Тошкент давлат иқтисодиёт университети ҳузуридаги
«Ўзбекистон иқтисодиётини ривожлантиришнинг илмий асослари
ва муаммолари» илмий-тадқиқот маркази илмий ходим*

Кириш. Ёшлар бандлиги жамиятдаги алоҳида мавқеи ва унинг ижтимоий ва меҳнатга мослашуви учун муайян шарт-шароитларни яратиш зарурати туфайли узок йиллар давомида алоҳида тадқиқот мавзуси бўлиб келган. Замонавий дунёда, ахборот-коммуникация технологиялари, бандлик технологиялари, меҳнатни ташкил этиш шакллари ва бандлик шартлари, шунингдек, иш қидирувчилар ва иш берувчиларнинг меҳнат бозоридаги одатий стратегиялари ва хатти-ҳаракатларининг моделлари тез суръатлар билан ўзгарди.

Ушбу мақоланинг мақсади рақамлаштириш туфайли бандлик жараёнида содир бўлган ўзгаришларни таҳлил қилишдир. Бизнинг эътиборимиз биринчи навбатда ёшлар меҳнат бозорига қаратилади, чунки ёшлар ўзгаришларга энг сезгир аҳоли қатламидир. Айнан ёшлар бугунги кунда жамиятнинг энг мослашувчан қисми сифатида меҳнат бозоридаги хатти-ҳаракатларнинг янги моделлари ва бандлик технологиялари ишлаб чиқиладиган “синов майдончаси”дир.

Замонавий дунёга муваффақиятли мослашиш учун таълим олиш ва касбий кўникмаларга эга бўлишнинг ўзи етарли эмас, меҳнат бозорида самарали ҳаракат қилиш, касбий йўналишини мустақил равишда танлаш, шунингдек, касбий қобилиятларни ўзлаштиришга имкон берадиган малакаларни эгаллаш билан бир қаторда, иш берувчининг умидларини қондира олиши ҳам керак.

Меҳнат бозоридаги ўзгаришлар, биринчи навбатда, иқтисодиёт таркибининг ўзгариши, меҳнат мазмуни ва ташкил этилишининг ўзгариши, янги касбларнинг пайдо бўлиши ва эскиларининг йўқолиши билан боғлиқ. Бир томондан, рақамли технологиялар билан боғлиқ бир қатор янги касблар учун номзодларнинг етишмаслиги ва аксинча: эскирган касблар орасида ишсизлик ўсиб бориши кузатилади. Ёшлар ўртасидаги рақобат ҳам паст малакали бўш иш ўринларининг қисқариши туфайли кучайиб бормоқда. Анъаналарга асосланган таълим тизими замонавийлаштириш ва иш берувчиларнинг инновацион малакага эга ишчиларга бўлган эҳтиёжларини тўлиқ қондириш бугунги кунда муҳим аҳамиятга эга.

Иш ва ишчиларни топиш технологиялари ҳам тез ўзгармоқда. Иш кидириш ва ташкилотлардаги бўш иш ўринларига номзодларни танлаш ва баҳолашни автоматлаштириш учун кўплаб онлайн хизматлар пайдо бўлмоқда. Ахборотни тақдим этиш ва қайта ишлаш усуллари, технологиялар ва баҳолаш усуллари ўзгармоқда. Янги шароитлар меҳнат бозорининг барча иштирокчиларидан янги стратегиялар ва хатти-ҳаракатлар моделларини талаб қилади. Ўз ўрнида режаларини муваффақиятли амалга ошириш учун ёш ходимлар янада мустақил ва фаол бўлиши талаб этилади.

Адабиётлар шархи. Бизга маълумки, бугунги кунда меҳнат бозорида бўш иш ўринлари тўғрисидаги хабарлар турли онлайн платформалар ёки ихтисослашган сайтлар орқали иш изловчилар эътиборига етказиш аллақачон оммалашиб кетган. Бўш иш ўринлари тўғрисида анъанавий тарзда яъни, телевидения, радио ва босма нашрлар орқали эълонлар бериш самарасиз эканлиги ўз исботини топди.

Рақамли технологияларнинг меҳнат бозори ва меҳнат муносабатларига таъсири ҳамда уларнинг касблардаги ўзгаришларга олиб келишига доир муаммолар бўйича Д.Ажемогли ва Р.Рестрепонинг илмий тадқиқотларида чуқур ўрганилган¹. Ф.Фелтен ва унинг илмий жамоаси томонидан олиб борилган тадқиқотда меҳнат бозорини рақамли технологиялар таъсирида ўзгариши ва ходимларнинг касбий кўникмаларини ривожлантириш масалаларига тўхталиб ўтилган². Яна бир меҳнат иқтисодчиси Жарахи меҳнат жараёнида инсон ўртасидаги муносабатларни таҳлил қилиб, яқин истиқболда иш жойидаги кўплаб меҳнатга оид қарорлар машиналар томонидан амалга оширилиши мумкинлигини тахмин қилади³.

Ўзбекистонда меҳнат бозори трансформацияси, рақамли иқтисодиёт шароитида инсон капиталини ривожлантириш, аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш, масалалари акад. К.Х.Абдурахмонов ва унинг илмий мактабида кенг ва кўп ёқлама тадқиқ қилинмоқда⁴. Шунингдек, яна бир маҳаллий олим акад. С.С.Ғуломов илмий тадқиқотида Ўзбекистонда зарур бўлган инфратузилмани такомиллаштириш ҳамда кадрлар тайёрлашга доир зарур билим ва кўникмаларни ривожлантириш масалаларини таҳлил қилган⁵. Айнан,

¹ Acemoglu, D. and P. Restrepo (2019), "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor", *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 33/2, pp. 3-30, <http://dx.doi.org/10.1257/jep.33.2.3>.

² Felten, E., M. Raj and R. Seamans (2019), "The Occupational Impact of Artificial Intelligence on Labor: The Role of Complementary Skills and Technologies", NYU Stern School of Business, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3368605>.

³ Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. In: *Business Horizons*. [online]. Vol. 61, No. 4, 2018, pp. 577–586. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.03.007> [Accessed December 10, 2020].

⁴ Абдурахманов К.Х. Трансформация рынка труда в условиях внедрения искусственного интеллекта. экономика труда Том 10, Номер 2, Февраль 2023. *Russian Journal of Labor Economics* ISSN 2410-1613;

⁵ Gulyamov, S.S., Shermukhamedov, A.T., Mukhiddinova, M.H. (2022). Development of artificial intelligence in Uzbekistan. *SJ International journal of theoretical and practical research*, 2 (5), 7-17.

рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозоридаги истқболли касбларни ривожлантириш масаласини иқтисодчи олима Г.Қ. Абдурахмонова ўзининг “Инсон капиталини рақамли иқтисодиёт асосида ривожлантириш йўналишлари” номли монографиясида кенг ва чуқур таҳлил қилган⁶. Тадқиқотлар жараёнида ўрганилган аксарият барча корхоналар раҳбарлари сунъий интеллект технологиялари билан ишлашда ходимларни янги касб хавфларини аниқлаш ва уларни олдини олиш бўйича ўқитиш ва малакасини ошириш лозимлигини таъкидлашди⁷.

Юқорида таҳлил этилган илмий манбаларга асосланган ҳолда бугун ва яқин истқболда меҳнат бозори учун зарур бўлган ёш кадрларни замонавий меҳнат бозори талабларига асосланган ҳалқаро меҳнат бозорида рақобатлаша оладиган ходим сифатида тайёрлаш зарур.

Тадқиқот методология. Илмий тадқиқот олиб бориш жараёнида қиёсий таҳлил, гуруҳлаш, тизимли ёндашув, умумлаштириш, статистик таҳлил, абстракт-таҳлилий усуллар ва бошқалардан фойдаланилди.

- мавзунинг долзарблиги изоҳланган ҳолда, бугунги кундаги рақамли технологиялар ривожланаётган бир даврда ёшларни бандлиги, уларнинг сони, иш билан таъминлаш умуман олганда ёшлар меҳнат бозори ривожланиши муҳимлиги асосланган;

- бутун дунёда рақамли технологияларнинг ривожланиши ва ёшларнинг бу соҳалардаги иштироки қиёсий таҳлил қилинди;

- тадқиқотнинг дастлабки босқичидан унинг охиригача қиёсий таҳлили, ёшларни замонавий касбларни ўзлаштириши, тизимли ёндошув усулидан фойдаланилди, шунинг натижасида илмий хулосалар қилинди;

- маълумот, кўрсаткичларни таҳлил ва синтез қилишда статистик усуллардан фойдаланилди.

- меҳнат бозори, ўрганган олимларнинг илмий- назарий қарашлари, илмий ёндошувлари, берган таърифлари таҳлили ва синтези усулларидан фойдаланган ҳолда, ёшлар меҳнат бозорининг аҳамиятли ва муҳим томонлари изоҳлаб ўтилди.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси. Ўзбекистонда рақамли иқтисодиётнинг жадал ривожланишини таъминлаш учун 2020-йил 5-октябрда Президентимиз Ш.М. Мирзиёев томонидан ““Рақамли Ўзбекистон – 2030” стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Фармони (ПФ–6079-сон, 05.10.2020 й.) қабул қилинди. Ушбу Фармонга мувофиқ, “Рақамли Ўзбекистон — 2030” стратегияси қабул қилиниб,

⁶ Абдурахмонова Г.Қ., Рустамов Д.Ж. “Инсон капиталини рақамли иқтисодиёт асосида ривожлантириш йўналишлари”. Монография. –Beau Bassin: “GlobeEdit” Publisher, 2020. –127 б.

⁷ Берт Колийн. Защо безработицата в Европа е наполовина на тази в САЩ. Economic.bg.

у Рақамли технологиялар вазирлиги томонидан манфаатдор вазирлик ва идоралар, бизнес ҳамжамияти ва илмий доиралар вакиллари ҳамда хорижий экспертлар иштирокида ишлаб чиқилди.

“Рақамли Ўзбекистон — 2030» стратегияси иқтисодиёт тармоқлари, ижтимоий соҳа ва давлат бошқаруви тизимининг жадал рақамли ривожланишини таъминлаш, шу жумладан электрон давлат хизматларини кўрсатиш механизмларини янада такомиллаштириш мақсадида ишлаб чиқилган ва стратегияни амалга ошириш доирасида кенг миқёсдаги чора-тадбирлар комплекси режалаштирилган. Ушбу Стратегиянинг 2-боби “Рақамли ривожланишнинг стратегик мақсадлари ва устувор йўналишлари” 2.5.- бандида Ахборот технологиялари соҳасида таълим бериш ва малака оширишнинг устувор йўналишлари белгиланган ва унда аҳолининг барча қатламларида рақамли кўникмаларни ошириш мақсадида бир қатор тадбирлар амалга оширилиши, жумладан, аҳоли ўртасида юқори малакали мутахассисларни тайёрлаш учун “Бир миллион дастурчи” лойиҳасини амалга ошириш белгилаб берилган. Ўзбекистонда рақамли иқтисодиёт шароитларида миллий иқтисодиёт ва меҳнат бозори учун янги касб ва малакаларни ривожлантириш учун катта аҳамият қаратилмоқда.

Меҳнат бозори иш берувчи томонидан ёшлар ва битирувчиларнинг меҳнатига талабнинг пастлиги билан тавсифланади. Чунки битирувчиларда иш тажрибасининг етишмаслиги сабабли кўпинча иш берувчи ортиқча вақт сарфлашни истамайди.

Таклиф субъектлари - ишга қабул қилиш агентликлари, давлат бандлик хизматлари, таълим муассасаларидаги бандликка кўмаклашиш марказлари, талабалар уюшмалари, шунингдек, мустақил иш изловчилар ва бошқалар. Таълим муассасаларида битирувчиларни ишга жойлаштириш талаби қўйилган. Буни ўқитувчи бажариши ёки назоратга олиши кўзда тутилади. Талабадан ишга жойлашиб, ишга жойлашганлик ҳақидаги маълумот талаб қилинади. Бу бир қарашда битирувчи талабаларни тўлиқ ишга жойлашишини ифодалаши мумкин, лекин амалётда эса ўйламасдан шошма - шошарлик билан ишга жойлашиб олиб, амалий тажрибани етишмаслиги, жамоа билан келишиб кетаолмаслик ва шунга ўхшаш муаммолар сабабли ишлаб кетаолмаслиги мумкин. Демак, бу битирувчи ишга жойлашган деб қайд қилинган бўлсада, амалда эса ишсиз.

Амалётда ёшлар иш ўрнига эга бўлишда мустақил ҳаракат қилишади ва асосий эътиборни молиявий даромадга қаратишади. Барча ҳудудларда ёшлар ўртасида иш қидириш бўйича рақобат бозордаги ўртача кўрсаткичдан юқори.

Ёшлар ва битирувчиларнинг меҳнати (иш ҳақи) нархига, умуман олганда, талаб ва таклиф таъсир қилади, бугунги кунда у ўзгарувчан бозор шароитлари ва рақобат туфайли катта тебранишларга дучор бўлади. Ички меҳнат бозоридаги

мавжуд вазият ишчи кучи талаби ва таклифи нисбатидаги сезиларли номутаносиблик, иш тажрибасига эга бўлмаган ёшларга талабнинг чекланганлиги, ўз таълим даражасига кўра ишга жойлашишдаги қийинчиликлар, меҳнат бозорида меҳнат талаби ва таклифи нисбатидаги қийинчиликлар билан тавсифланади. Бундан ташқари айрим ҳолларда ёшлар ёши ва жинсига қараб ҳам танланади.

Меҳнат бозоридаги рақобатга келсак, ёшлар меҳнат бозорида рақобатбардош эмас деб бўлмайди. Чунки, йирик ташкилотлар замонавий рақамли технологияларни яхши биладиган, юқори салоҳиятли ва тез ўрганишга эга бўлганлиги учун ёш мутахассисларни афзал кўрадилар. Бироқ, ҳозирги вазиятни тушуниш учун меҳнат бозорининг умумий хусусиятлари ва ёшлар меҳнат бозорининг ўзига хос хусусиятлари етарли эмас, чунки замонавий меҳнат бозори нотинчлик ва беқарорлик, олдиндан айтиб бўлмайдиган, мураккаблик ва ноаниқликка ҳам эга. Кўпгина касблар йўқолиб бормоқда ва уларнинг ўрнини янги касб ва малакаларга бўлган эҳтиёж эгаллаб бормоқда.

Ёшлар учун мавжуд бўлган янги компетенцияларга талаб мавжуд: мослашувчанлик, рақамли саводхонлик, ҳамкорлик қилиш қобилияти (жамоада ишлаш), мослашувчанлик ва ўрганиш қобилияти. Шу билан бирга, меҳнат бозорининг анъанавий сегментларида таклиф пасайиб бормоқда. Техник мутахассисларга эҳтиёж ортиб бормоқда. Шундай қилиб, 2021 йилда иш берувчилар кўпинча техник маълумотга эга бўлган ёш мутахассисларни талаб қилишди. Натижада, касблар дунёси ўзгаради: касблар янги мазмун билан тўлдирилади, йўқолади ёки ўзгаради ва тубдан янги касблар пайдо бўлади. Таълим муҳити бунга сон-саноксиз курслар, дастурлар ва вебинарларнинг пайдо бўлиши билан жавоб беради. Таянч таълим муассасалари ўз табиатига кўра ўзгаришларга суи муносабатда бўлишади. Улар дастурлар ва ёндашувларни ўзгартирадилар, лекин аксарият ҳолларда битирувчилар бозорга эскирган билим ва кўникмалар билан кирадилар.

Замонавий дунёда ўзгаришларнинг ҳайдовчиси, албатта рақамли технологиялардир. Рақамли технологиялар меҳнат бозорининг замонавий шароитларини тубдан ўзгартирди. Келинг, ушбу ўзгаришларни батафсил кўриб чиқайлик. Биринчидан, агар 20-асрда бўлса, иш ўринлари ҳақида маълумот манбалари биринчи навбатда газеталар, радио ва телевидение (камроқ даражада), шунингдек тавсиялар, ишга қабул қилиш агентликлари ва таълим муассасалари каби оммавий ахборот воситалари эди, кейин оммавий ахборот воситаларининг рақамланиши ва глобаллашуви муносабати билан улар Интернетга айланди. ва махсус платформалар, порталлар, ижтимоий тармоқлар ва веб-сайтлар мавжуд. Бу ахборот ҳаракатининг мавжудлиги ва тезлигининг ошишига олиб келди. Иккинчидан, 20-асрга хос бўлганидан фарқли ўлароқ, доимий бандлик ва

стандарт иш тартиби, замонавий дунё бандликнинг турли шакллари билан тавсифланади. Улар орасида аутсорсинг, аутстаффинг, фрилансер, ярим кунлик ва ёки вақтинчалик иш билан таъминлаш, якка тартибдаги тадбиркорлик, прекарият ва бошқалар каби шакллар мавжуд.

Платформада бандлик жуда машҳур бўлиб бормоқда. Бу ўзгаришларга энг яхши мослашган ёшлардир. Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, масалан, 2018 йилдан 2021 йилгача асосан 3 авлоди томонидан фойдаланиладиган платформа бандлиги 17,4 фоизга ошган. Тадқиқотчиларнинг фикрича, бу ёшларнинг меҳнат бозоридаги мавқеини тубдан ўзгартиради. Платформа бандлигининг афзаллиги унинг географик чегараларни енгиб ўтиш, иш вақтини ўзгартириш, ҳаётни фарқлаш ва диверсификация қилиш, ҳатто бизнесдаги илк қадамларни қўйишга ёрдам бериш қобилиятидир. Шундай қилиб, бу ёшнинг келажак касбини қуришда ажойиб трамплин бўлиб, баркамол ҳаёт кечириш имкониятларини кенгайтиради, мослашувчанлик ва ҳаракатчанликнинг катта чегарасига эга бўлган ёшларнинг меҳнат бозорига киришини осонлаштиради.

Платформа бандлиги ёшларнинг эркин ва динамик ҳаётга бўлган истагини қондириш учун улкан салоҳиятга эга. Стандарт иш жойидаги саккиз соатлик иш куни меҳнатни ташкил этишдаги янгиликлар билан алмаштирилди, масофавий иш, коворкинг жойлари ёки меҳнатни ташкил этишнинг гибрид (аралаш) шакллари кенг тарқалди. Бу географик хилма-хилликнинг ошишига, ногиронлар учун имкониятларнинг ошишига ва тартибга солиш ва назоратнинг пасайишига олиб келди. Агар илгари касбий билим, кўникма, кўникма (юмшоқ малакалар) иш берувчининг талабларида ҳал қилувчи ўринни эгаллаган бўлса, янги касблар бозорининг тез шаклланиши ёки технологиянинг ўзгариши туфайли иш берувчининг талабларида биринчи ўринни эгаллайди.

Хулоса қилиб шуни айтиш мумкинки, рақамлаштириш таъсирида бандлик жараёнида содир бўлаётган ўзгаришлар жараён иштирокчиларидан ўз хатти-ҳаракатларини тубдан ўзгартиришни талаб қилди. Ёш авлод, кўпроқ мослашувчанлиги туфайли, янги хулқ-атвор моделининг тарқалишида кашшоф ролини ўйнайди. Бироқ, ёшлар меҳнат бозори юқори рақобат ва қатъийлик билан ажралиб туради. Шу сабабли, ёшлар, биринчи навбатда, меҳнат бозорининг муваффақиятли вакиллари учун жуда инновацион кўринадиган имкониятларни, масалан, ишга жойлашишни ўрганмоқдалар. Атроф-муҳитнинг бундай ўзига хос хусусияти ёш одамдан, бир томондан, катта жасорат ва мослашувчанликни, иккинчидан, ўз мавжудлиги векторини билишга асосланган ички барқарорликни талаб қилади. Танглик шароитида ички барқарорликни, жисмоний ва руҳий саломатликни сақлаш учун ёшлар ўз эҳтиёжлари ва имкониятларини яхши билишлари керак. Шу сабабли, замонавий ёш ишчининг муваффақиятга эришишига имкон берадиган меҳнат бозоридаги муваффақиятнинг асосий

элементи - бу ўз эҳтиёжлари ва қобилиятларини тушуниш, ўз мақсадлари ва ҳаётий кадриятларини тушуниш, ўз-ўзини ривожлантириш ва ривожлантириш учун ўзини ўзи билиш жараёнидир. шу асосда ўз-ўзини тарбиялаш.

Фойдаланилган адабиётлар:

1. Абдурахманов К.Х. Трансформация рынка труда в условиях внедрения искусственного интеллекта. экономика труда Том 10, Номер 2, Февраль 2023. Russian Journal of Labor Economics ISSN 2410-1613;
2. Абдурахмонова Г.Қ., Рустамов Д.Ж. “Инсон капиталини рақамли иқтисодиёт асосида ривожлантириш йўналишлари”. Монография. –Beau Bassin: “GlobeEdit” Publisher, 2020. –127 б.
3. Acemoglu, D. and P. Restrepo (2019), “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor”, Journal of Economic Perspectives, Vol. 33/2, pp. 3-30, <http://dx.doi.org/10.1257/jep.33.2.3>.
4. Берт Колийн. Защо безработицата в Европа е наполовина на тази в САЩ. Economic.bg.
5. Gulyamov, S.S., Shermukhamedov, A.T., Mukhiddinova, M.H. (2022). Development of artificial intelligence in Uzbekistan. SJ International journal of theoretical and practical research, 2 (5), 7-17
6. Felten, E., M. Raj and R. Seamans (2019), “The Occupational Impact of Artificial Intelligence on Labor: The Role of Complementary Skills and Technologies”, NYU Stern School of Business, <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3368605>.
7. Jarrahi, M. H. (2018). Artificial intelligence and the future of work: Human-AI symbiosis in organizational decision making. In: Business Horizons. [online]. Vol. 61, No. 4, 2018, pp. 577–586. Available at: <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2018.03.007> [Accessed December 10, 2020].