

УДК 331:526

БАНДЛИКНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ АСОСИЙ МЕХАНИЗМЛАРИ ВА ХОРИЖ ТАЖРИБАСИ

Тўраев Абдувоҳид Қўлдошев
Мустақил тадқиқотчи

Аннотация: Мазкур мақолада бандликни тартибга солишнинг асосий механизмлари бўйича назарий қарашлар, иқтисодий кўрсаткичлар, статистик маълумотлар таҳлили келтирилган. Қолаверса, бандлик муносабатларида хориж тажрибаси ҳам келтириб ўтилган.

Калит сўзлар: Бандлик, хориж тажрибаси, халқаро моделлар, меҳнат потенциали.

MAIN MECHANISMS OF EMPLOYMENT REGULATION AND FOREIGN EXPERIENCE

Turaev Abduvohid Kuldoshevich
Independent researcher

Abstract: This article presents theoretical views on the main mechanisms of employment regulation, analysis of economic indicators, statistical data. In addition, foreign experience is also cited in employment relations.

Key words: Employment, foreign experience, international models, labor potential.

Кириш. Мамлакатимизда рақамли иқтисодиёт шароитида кўпгина жараёнларнинг рақамлаштирилиши жамият меҳнат потенциалидан фойдаланиш даражасининг кўрсаткичи ҳисобланадиган ишсизлик тенденциясининг сезиларли ўсишига сабаб бўлмоқда.

Кейинги йилларда деярли барча ривожланган мамлакатларда ишсизлик суръатининг ўсиши уларда иқтисодий ривожланиш босқичининг юқорида айtilган хусусиятидан эмас, балки иқтисодий ўсиш суръатлари пасайган шароитларда ижтимоий харажатлар ўсишининг номувофиқлиги

туфайли ҳамдир. Натижада давлат бюджети камомади кўпайиб, инфляция ўсган. Ўз навбатида бунга кўшимча сифатида иш кучининг қимматлашуви содир бўлиб, янги иш жойларининг сони камайган ва ишсизлик ўсган.

Ижтимоий давлат ривожланиши, хусусан, ижтимоий харажатларни молиялаш инқирозида ифодаланган таназзул ҳодисаларини ривожланган бозор механизмларининг мослашувчанлиги анча юмшатди. Шу билан бирга, мазкур мамлакатлар ривожланишининг бу мураккаб босқичида ижтимоий шериклар томонларнинг муносабатларини тўғрилаш зарурлиги юзага келди.

Айтиб ўтилган муаммолар деярли барча иқтисодий ривожланган мамлакатларда мавжуд, аммо уларнинг ҳар бирида бу муаммоларнинг ижтимоий шерикликнинг мойиллиги ва қарор топган тизимидан келиб чиқадиган, қоидага кўра кучли ташкилотга, тадбиркорлар уюшмалари билан ҳамкорлик даражасига эга бўлган касаба уюшмаси ҳаракатининг характеридан келиб чиқадиган ўз ечими бор.

Адабиётлар шарҳи. Аҳолини ижтимоий муҳофазалаш ва бандликни тартибга солиш тизими Шимолий Европа давлатларида, айниқса Швецияда анчагина ривожланган. Аксинча, АҚШда давлат фақат минимал ижтимоий муҳофазани таъминлайди, бундан ортиғига инсоннинг ўзи эришиши лозим, чунки ҳар бир киши ўз ҳаёти ва келажаги учун ўзи жавобгар.

Таъкидлаш лозимки, турли дастурларнинг амалга оширилишига қарамай АҚШда ҳозирда ҳам қашшоқликнинг маълум даражаси сақланиб қолган. Статистик маълумотларга кўра, АҚШ аҳолисининг 15,0% қашшоқлик чегарасида.

Дунёнинг жуда кўп давлатларида расман бирор ташкилотда ишламайдиган, ўз бизнесини ташкил қилмаган, аммо пенсия таъминоти кафолатланган, иш билан банд деб ҳисобланадиган миллионлаб кишилар бор. Улар ўз ўзини банд қилган фуқаролардир. Ушбу тизим Президентнинг

2020 йил 8 июндаги “Тадбиркорлик фаолияти ва ўзини ўзи банд қилишни давлат томонидан тартибга солишни соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори билан юртимизда ҳам жорий этилди. Эндиликда “ҳеч қаерда ишламайди”, “вақтинча ишсиз” каби маълумотлар ўрнини “ўзини ўзи банд қилган фуқаро” мақоми эгаллайди.

Айрим давлатларда ҳаттоки ўзини ўзи банд қилган фуқаролар расман давлат ишида ишлайдиганлардан кўра кўпроқ даромадли экан. Масалан, АҚШда ўзини ўзи банд қилган фуқаролар сони тобора ошиб бораяпти. Инвестопедиа сайтининг хабар беришича, мамлакатдаги жами иш билан банд аҳолининг 30 %ини шу тоифадаги кишилар ташкил этади. Йирик компания ва давлат идоралари ходимлар таркибига ўзини ўзи банд қилган фуқароларни ҳам киритадилар. Ўзини ўзи банд қилиш қишлоқ хўжалиги, қурилиш ва хизмат кўрсатиш соҳасида энг кўп қайд этилган. Турли ҳунарлардан ташқари артистлар, созандалар, бухгалтерлар, шифокорлар ва кўчмас мулк агентлари ҳам ўзини ўзи банд қилишлари мумкин.

Буюк Британияда ҳам ўзини ўзи банд қилиш анча тараққий этган. Ўзига хос жиҳати - ўзини ўзи банд қилиш ҳам яқка ҳолда, ҳам шериклик асосида, МЧЖ кўринишида ташкил этилиши мумкин. Ушбу давлатнинг яна бир ибратли тажрибаси шундаки, жисмоний имконияти чекланган кишиларнинг асосий даромад манбаи – ўзини ўзи банд қилиш ҳисобланади. Барча шундай кишилар орасида ўзини ўзи банд қилганлар 18.8 % ни ташкил этади.

Ривожланаётган давлатлар учун ўзини ўзи банд қилиш танлов эмас, заруратдир. Бу аҳолининг катта қисми учун даромад топиш ва ўз фаолиятини қонунийлаштириш бўйича энг ишончли йўл бўлиб турибди. Мисол учун, Ҳиндистонда аҳолининг 75 %, Бангладешда 70 %, Кенияда ўртача 60 % ни ташкил этади. Бу тоифадаги инсонлар нафақат кунлик даромад манбаи, балки давлат томонидан ҳимояга эга бўладилар.

Ўтган давр мобайнида бутун Евро Иттифоқи давлатларида аҳоли бандлигини таъминлаш масаласига жиддий эътибор қаратилди.

Таҳлил ва натижалар. Тадқиқотлар шуни кўрсатдики, бандлик ва ижтимоий вазият ҳали ҳам ташвишли. Ишсизлар сони 24,6 миллион кишини ташкил этади ва қашшоқлик ёки ижтимоий четланиш хавфи остидагилар сони ортиб бормоқда. Таҳлилчиларни алоҳида ташвишга солаётган нарса узоқ муддатли ишсизликнинг ўсишидир. Шу сабабли, ҳисобот Европа Иттифоқига аъзо давлатларни яхшиланган меҳнат бозорини яратиш учун зарур ислохотларни амалга оширишни давом эттиришга, адолатли иш ҳақи билан узоқ муддатли ва сифатли иш ўринларини яратиш, бандликни муносиб ҳимоя қилиш ва иш жойида хавфсизлик ва гигиенани таъминлаш сиёсатини амалга оширишга таклиф қилади. Ҳисоботда ёшлар учун кафолатлар ижросига эътибор қаратиш тавсия этилган. Бу аҳоли бандлигини таъминлаш хизматларига кўпроқ эътибор қаратиш ва касб-хунар таълимини ривожлантириш демакдир. Аъзо давлатлар тадбиркорлик субъектларини амалиёт ўташ жойлари билан таъминлаш учун қулай шарт-шароитлар билан таъминлаши ва шу тариқа таълимдан ишга жойлашишга муаммосиз ўтишини таъминлаши керак.

Баъзи мамлакатлар бошланғич, ўрта ва олий таълим тизимини такомиллаштириш чораларини кўрдилар, бошқалари эса умумий таълим стратегиясига оид масалаларни кўриб чиқдилар. Мамлакатлар меҳнат унумдорлигини ошириш учун ўзларининг касбий таълим ва таълим тизимларини шакллантиришни давом эттиришга даъват этилади.

Тадқиқотчилар бандлик ва меҳнат бозорини тартибга солишнинг бешта моделини ажратиб кўрсатишади: Америка (АҚШ), Швеция (Скандинавия мамлакатлари), Англо-Саксон (Буюк Британия, Канада, Ирландия), континентал ёки немис (Германия, Австрия, Белгия, Нидерландия, Швейцария, қисман Франция), Япония. Бироқ, баъзи тадқиқотчилар мамлакатларни турлича гуруҳлашади, масалан, улар

Америка моделини ажратмайдилар, балки уни Англо-Саксон моделига киритадилар. Ушбу модел меҳнат бозори, бандлик ва ижтимоий таъминот тўғрисидаги қонун ҳужжатларини марказсизлаштириш билан тавсифланади; иш берувчи томонидан ходим устидан юқори даражадаги назорат; ишчиларнинг юқори географик ва касбий ҳаракатчанлиги; нисбатан юқори ишсизлик.

Касб-хунарга йўналтириш масалаларига ҳам катта эътибор қаратилмоқда. Коллеж ва университетларда хусусий агентликлар ҳам, махсус касбга йўналтириш марказлари ҳам мавжуд. АҚШ Меҳнат Департаменти ҳар йили 1 миллиондан ортиқ ўсмирлар орқали касбга йўналтириш ва касб танлаш бўйича 1200 та давлат марказларини ташкил этди. Натижада, мутахассисларни тайёрлаш харажатлари 30-40% га камаяди. Қўшма Штатларда анъанавий равишда ишсизлик даражаси анча юқори. Шунини таъкидлаш керакки, фриксион ишсизлик унинг даражасига сезиларли даражада таъсир қилади. Бу ишчилар нафақат иш жойини, балки касбини ҳам фаол равишда ўзгартирадиган кенг ва динамик меҳнат бозорини ҳисобга олган ҳолда тушунтирилади. Масалан, бу мамлакатда йил давомида 10 фоизга яқин ишчи касбини ўзгартиради. Бундан ташқари, мамлакат кўп йиллар давомида ҳар йили яратиладиган иш ўринлари сони бўйича дунёда биринчи ўринни эгаллаб келмоқда. Бу омиллар ишсизликни аҳоли томонидан кенг тарқалган, аммо хавф туғдирмайдиган ҳодиса сифатида қабул қилинишига ёрдам берди. Қўшма Штатлардаги ишсизлар орасида асосан малакасиз ёки паст малакали ишчилар бўлганлиги сабабли улар учун яратилган иш ўринлари анча паст сифатга эга.

Швеция модели учта асосий тамойилга асосланади:

- меҳнатга лаёқатли аҳолининг тўлиқ бандлигига эришиш;
- аҳолига ижтимоий кафолатлар бериш;
- фаровонликка эришиш учун тенг имкониятларни таъминлаш.

Швеция моделининг ўзига хос хусусияти - бу унинг оқибатларига қарши кураш эмас, балки ишсизликнинг олдини олиш. Мамлакат ҳукумати ижтимоий сиёсатда, хусусан, иқтисодиётнинг давлат секторида янги иш ўринларини яратишга қаратилган чора-тадбирларни ишлаб чиқишга алоҳида эътибор қаратмоқда. Бу борада оилаларни ишчи кучи кўп бўлган ҳудудлардан бўш иш ўринлари мавжуд ҳудудларга кўчириш учун субсидиялар ва кредитлар бериш орқали аҳоли ва меҳнат миграциясини мувофиқлаштириш, аҳолининг мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисидаги маълумотларни ўз вақтида олишини таъминлаш ва шу каби ишлар фаол амалга оширилади. Ялпи ички маҳсулотнинг қарийб 3 фоизи ва бюджетнинг 7 фоизи бандлик сиёсатини амалга ошириш билан боғлиқ тадбирларга сарфланади. Швециянинг тўлиқ бандликка эришишдаги муваффақияти шу билан боғлиқ. Швецияда ушбу бандлик сиёсатининг асосий хусусияти шундан иборатки, маблағларнинг 70 фоизи ишсиз ёки ишсизлик хавфи остида бўлган шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, иқтисодиётнинг давлат секторида янги иш ўринларини яратишга, аҳоли ва меҳнат ресурсларининг географик ҳаракатчанлигини таъминлашга, республика ҳудудларидаги бўш иш ўринлари бўйича маълумотлар банклари асосида аҳолига ахборот хизматларини кўрсатишга, кредит ва субсидиялар бериш орқали кичик бизнесни ривожлантиришни рағбатлантиришга йўналтирилади.

Буюк Британиядаги бандликни тартибга солиш модели анчайин самарали ҳисобланади. Мазкур модел ўзаро боғлиқ бўлган бир қанча блокларни ўз ичига олади: меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ҳолати тўғрисида маълумотларни тўплаш ва тарқатиш, касбий таълим ва бандликни таъминлашнинг яхлит тизими, меҳнат бозорида аёллар ва ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш учун кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш дастурларини ишлаб чиқиш, мақсадли жамоат ишлари

дастурларини ишлаб чиқиш, ишсизликдан суғурта фондларини ривожлантириш, ижтимоий таъминот тизимини ривожлантириш.

Буюк Британияда иқтисодиёт ва ижтимоий муносабатларни тартибга солишнинг институционал тизимида ярим ҳукумат ташкилотларининг кенг тармоғи мавжуд. Буюк Британиянинг касбга йўналтириш тажрибаси ҳам эътиборга лойиқдир. Касбий фаолиятда асосий мувофиқлаштирувчи орган 3,6 мингдан ортиқ маслаҳатчилар ва уларнинг ёрдамчиларидан иборат ёшлар бандлиги хизмати ҳисобланади. Бу соҳада мутахассисларни тайёрлаш Буюк Британияда 1949 йилдан бери олиб борилади.

Германиянинг бандлик сиёсатини амалга ошириш тизими ҳам диққатга сазовор. Бандлик масалалари нафақат давлат ва ҳудудий, балки тармоқ миқёсида ҳам ҳал этилади. Немис (ёки неолиберал) бандлик модели фаол бандлик сиёсатига асосланади - давлат янги иш ўринлари яратувчи барча ишлаб чиқарувчиларни (иш берувчиларни) рағбатлантиради, шунингдек корхоналарни модернизация қилиш жараёнида бандликнинг мавжуд даражасини сақлаб қолади, иш билан таъминлашда фаол корхоналарга имтиёзлар беради. Германияда давлат бюджетининг 1% га яқини ҳудудий иқтисодий тузилмани такомиллаштиришга ажратилади, унга штатларнинг ўз маблағлари ва ЕИ таркибий фондлари кўшилади.

Япон моделида ходимларнинг меҳнат фаолияти давомида бандлиги кафолатлари, биринчи навбатда иш стажига қараб барча турдаги тўловларнинг кўпайиши назарда тутилган. Японияда охириги йилларда ишсизлик даражаси 3-3,5% ни ташкил қилди. Бироқ, маҳаллий олимларнинг таъкидлашича, бу яшаш шароитлари Ғарбий Европа, Россия ва Украина стандартларидан фарқ қилса-да, бу муайян руҳий муҳитда амалга оширилиши мумкин бўлган моделдир. Япониядаги меҳнат муносабатлари тизими “умр бўйи бандлик”га асосланади. Меҳнатга сарфланадиган меҳнат харажатларини камайтиришга келсак, япон фирмаларида бу америка фирмаларида бўлгани каби ишчиларни ишдан

бўшатиш йўли билан эмас, балки корхона ичида ёки корхоналар ўртасида ҳаракатланиш орқали амалга оширилади. Япония меҳнат бозори биринчи навбатда ёшларни ишга олиши, кекса авлод вакиллари эса мажбуран ишдан бўшатиш билан тавсифланади, бу эса поссовет мамлакатларида қўллашда эҳтиёткорлик билан кўриб чиқишни талаб қилади. Давлат бандлик хизматининг, биринчи навбатда, ҳудуд иқтисодиётидаги таркибий ўзгаришларни прогнозлаш ва ҳудуд эҳтиёжларига жавоб берадиган бандлик дастурларини ишлаб чиқишдаги роли ортиши керак.

Таҳлил қилинаётган хорижий тажриба контекстида аҳоли бандлигини бошқариш самарадорлигини таъминлашнинг асосий йўналишлари меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ҳолати тўғрисидаги ахборотни тўплаш ва тарқатиш, ишсиз қолган ёки ишсизлик хавфи остида бўлган шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг яхлит тизими, иш ўринлари яратишга кўмаклашиш учун солиқ имтиёзлари тизими, ишсизлар бозорида рақобатбардошликни ошириш учун кадрлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш дастурлари, аҳоли бандлигини таъминлашнинг ҳудудий дастурларини ва жамоат ишларининг мақсадли дастурларини ишлаб чиқиш, ижтимоий ҳимоя тизимини ривожлантириш, жамоат ишларини ташкил этиш бўйича хорижий тажриба меҳнат ресурсларидан янада оқилона фойдаланиш, ишсиз аҳолини ҳам ҳудудий миқёсда, ҳам умумдавлат лойиҳаларини амалга оширишда вақтинчалик иш билан таъминлаш имконини беради. Хорижий тажрибани Ўзбекистон шароитига мослаштириш ва уни амалга оширишда умумий жараёнларни ҳам, мамлакатнинг ўзига хослиги ва иқтисодий-ижтимоий ҳолатини ҳам ҳисобга олиш керак.

Амалга оширилган илмий тадқиқотлар натижасида қуйидаги илмий хулоса, таклифлар ва амалий тавсиялар ишлаб чиқилди:

1. Аҳоли фаровонлигини ошириб бориш, бандлигини таъминлаш, ижтимоий ривожланишнинг асосий мақсадидир. Аҳоли фаровонлиги давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсати самарадорлигини баҳолашнинг энг

муҳим мезонидир. Жамият ривожланишининг аҳоли фаровонлигига ва турмуш даражасига энг юқори таъсир ўтказадиган муҳим кўрсаткичларидан бири – аҳолининг иш билан бандлик даражаси ҳисобланади. Иш билан бандлик – инсонларнинг иш жойлари қаердалигидан қатъи назар, уларнинг ижтимоий фойдали меҳнатда қатнашиш юзасидан ўзаро киришадиган ижтимоий иқтисодий муносабатларидир.

2. Иқтисодиёт тармоқлари ва улардаги таркибий ўзгаришлар меҳнат ресурсларининг иш билан бандлик таркибига сезиларли даражада таъсир кўрсатади. Рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозорида иш билан бандлик шакллариининг намоён бўлишида касбларнинг интеллектуаллашув хусусияти очиб берилган ҳамда унинг трансформациялашуви асосида эгилувчан иш билан бандликнинг таркиби, турлари ва эгилувчанликнинг сифат мезонлари такомиллашуви асосланди.

3. Рақамли иқтисодиёт шароитида меҳнат бозори иш кучига талаб ва таклиф таркибининг ўзгаришига таъсири бўйича трансформацияланувчи бозор ҳисобланади. Шунга кўра, меҳнат бозорида иш билан бандликнинг замонавий шаклларда намоён бўлиши ҳамда унинг трансформациялашуви асосида иш билан бандликнинг турлари ва таркиби, унинг ўзгарувчан параметрлари тавсифи ҳамда мослашувчанликнинг миқдор ва сифат мезонлари бўйича таснифи ишлаб чиқилди.

4. Меҳнат бозорида ахборотларнинг йўқлиги ёки етишмаслиги иш билан бандликка кўмаклашиш доирасида номутаносиб ҳолатларни келтириб чиқаради, агарда бўш иш ўринларига ишчи кучи етишмайдиган жойда ишсизлар мавжуд бўлса, қандай қилиб бўш иш жойлари тузилмасини тўлдириш орқали ишсизлик даражасини камайтириш мумкин. Шу сабабли, меҳнат бозорида ҳудудий иш билан бандлик сиёсатини самарали амал қилиши учун ҳудуддаги бўш иш жойларининг сифатли таснифи ва ишсизлар сони ҳақида барча оператив маълумотларни

ўз ичига олувчи, ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солиш бўйича ҳудудий ахборот тизимини шакллантириш ва иш билан бандлик сиёсатини ахборот ва илмий-методик таъминотини такомиллаштириш бўйича таклифлар берилди.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60 Фармони
2. Абдукаримов Б. ва бошқалар. «Савдо иқтисодиёти муаммолари». Ўқув қўлланма.-Т.: «Иқтисод-молия», 2016.
3. Болтабаев М.Р. ва бошқалар. Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик: Дарслик. - Т.: ТДИУ, 2011.
4. Козловская А.И. «Тенденции развития малого бизнеса в РФ в условиях глобализации».
5. Абдурахмонов Қ.Х., Бекмуродов А.Ш. ва бошқалар. Инсон тараққиёти. Дарслик. – Т.: “Фан ва технология”, 2013 – 207 б.
6. Абдурахмонов Х.Х., Арабов Холмухамедов М.М. Аҳоли даромадлари ва турмуш сифати. Ўқув қўлланма. Т.: “Тафаккур бўстони”. 2014. 242 б.
7. Муҳаммедов М. ва бошқалар “Хизмат кўрсатиш соҳаси ва туризмни ривожлантиришнинг назарий асослари”- С.: Зарафшон 2017.-299 б.
8. Пардаев М.Қ., Мирзаев Қ.Ж., Очилов И.С. Хизматлар соҳаси иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. – Т.: “ИҚТИСОД-МОЛИЯ”, 2014. – 384 б.
9. Naqberdiyevich K. D. Main Directions of Application Marketing Logistics //Academic Journal of Digital Economics and Stability. – 2021. – Т. 6. – С. 246-251.
10. Boyjigitov S. Opportunities to Increase the Effectiveness of Marketing Activities in the Enterprise //Middle European Scientific Bulletin. – 2022. – Т. 21. – С. 82-87.