



Volume: 04 Issue: 07 | 2023 ISSN: 2660-454X

<https://cajitmf.centralasianstudies.org>

Меҳнат Бозорини Тартибга Солишнинг Ижтимоий-Иқтисодий Механизмини Такомиллаштириш

¹ PhD., Н.Ш. Мансурова

Received 16th May 2023,

Accepted 19th Jun 2023,

Online 12th Jul 2023

¹ “Ипак йўли” туризм ва маданий мерос
халқаро университети, Илмий тадқиқотлар
бўлими бошлиғи

Аннотация: Мазкур мақолада мамлакатимизда меҳнат бозорини тартибга солишнинг ижтимоий-иқтисодий механизмини такомиллаштириш унинг ҳудудлар бўйича параметрларини тизимли равишда прогнозлаштириш ва мониторинги амалга оширилган.

Калит сўзлар: меҳнат бозори, ташкилий-иқтисодий механизм, иш билан бандлик.

Иқтисодиётни модернизациялаш шароитида мамлакатимизда меҳнат бозорини тартибга солишнинг ижтимоий-иқтисодий механизмини такомиллаштириш унинг ҳудудлар бўйича параметрларини тизимли равишда прогнозлаштириш ва мониторинг қилишни назарда тутди.

Тадқиқот давомида меҳнат бозорининг ҳолатига аниқроқ жавоб бериш мақсадида муаллиф томонидан социологик сўров ўтказилди. Социологик сўров натижаларига кўра, респондентлар томонидан аниқ социологик жавоблар олинди ва улар қуйида келтирилган натижаларга аослангандир.

2023 йил апрель-май ойларида муаллиф томонидан Самарқанд вилоятида ишсизликни камайтириш ва иш билан бандлик муаммоларини ўрганиш мақсадида ишга жойлашишга муҳтож шахслар ва расмий ишсизлар билан социологик сўровлар ўтказди.

Социологик сўровларнинг объекти сифатида Самарқанд вилоятининг Самарқанд шаҳри, Булунғур, Оқдарё, Жомбой, Тайлоқ ва Ургут туманлари танлаб олинди. Ушбу объектлардан 238 та респондент (сўралувчи) танлаб олинди. Респондентлар иш қидираётган шахслар, аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари рўйхатда бўлган ишсизлар, касбга тайёрлашдан ўтаётганларни ташкил этди. Улар 238 та анкета саволларига тўлиқ жавоб бердилар. Жинсий таркибига кўра респондентларнинг 31,3 %и эркаклар ва 48,7 %и аёллар ҳисобланади. Улардан, ёш таркиби бўйича 15,1 %и 16-17 ёшдагиларни, 37,8 %и 18-30 ёшдагиларни, 32,8 %и 31-49 ёшдагилар, 14,3 %и 60 ёшдан юқори бўлганларни ташкил этди. Анкеталар ўзбек тилида тузилди (3-4-илова).

Сиз қанча вақтдан бери иш қидирмоқдасиз ёки ўзингизни ишингизни бошлашга ҳаракат қилаяпсиз?- деган саволга, респондентларнинг 15,5%) – «1 ойдан кам», 17,6%и – «1 ойдан 3 ойгача», 18%и – «3 ойдан 6 ойгача», 17,2%и- «6 ойдан 9 ойгача», 15,1%и - «9 ойдан 12 ойгача» ва 16,3 %и – «12 ой ва ундан кўп» жавобларини бердилар.

Танлаб олинганлар бўйича социологик сўров натижаларига кўра, Иш стажингиз неча йилни ташкил этади? деб берилган саволга «ишламаганман, биринчи марта иш қидиришим» деб жавоб берганлар – 45,4%, ҳамда ишлаган стажларини кўрсатганлар – 54,6% ташкил этган.

Шундан эркаклар кесимида олиб қарайдиган бўлсак, «ишламаганман, биринчи марта иш қидиришим» деб жавоб берганлар – 42,6%, иш стажини кўрсатганлар – 57,4%ни ташкил этган. Шундан аёллар кесимида қараб чиқсак, «ишламаганман, биринчи марта иш қидиришим» деб жавоб берганлар – 48,3%, ҳамда ишлаган стажларини кўрсатганлар – 51,7% ташкил этган.

Социологик сўров натижаларига кўра, Нега Сиз охириги иш жойингизни тарк этдингиз?- деган саволга, респондентларнинг (16,7%) – «Штат қисқариши, корхонанинг ёпилиши», (13,4%) - «Ўз бизнесини бошлаш учун», (10%) – «Ўз хоҳиши билан ишдан кетиш», (10%) – «Шартноманинг тугаши», (10%) – «Яшаш жойини ўзгариши», (13,3%) – «Саломатлик туфайли ишдан кетиш», (13,3%) – «Шахсий, оилавий сабабларга кўра», (13,3%) – «Бошқа сабаблар» кўра, деб жавоб берган.

Сизнингча муносиб иш қидиришда энг муҳими нима? (3 тадан кўп бўлмаган вариантни кўрсатинг) – деган саволга танлаб олинган респондентларнинг 9,1% - «Ижтимоий пакетнинг мавжудлиги», 11%-«Транспортнинг мавжудлиги», 12,9% - «Иш жадвали», 19,2% - «Иш ҳақи», 10,7% - «Касб обрўси (репутация)», 14,8 – «Меҳнат шароитлари», 11,4 - «Ишдан қониқиш даражаси», 10,3 - «Иш берувчининг макоми (статуси)» деб жавоб бердилар (3.4-расм).

Социологик сўров натижаларига кўра, Сиз ўз меҳнатизга қандай маош олмоқчисиз?- деб сўралган сўровга респондентларнинг жавобини куйидаги жадвалдан кўриш мумкин (3.3-жадвал).

«1 миллионгача» деб сўралган саволга – (7,1%), «1000000 дан 20000000 сўмгача» - (18,9%), «2000000 дан 3000000 сўмгача» – (19,3%), «3000000 дан 4000000 сўмгача» – (16,8%), «4000000 дан 5000000 сўмгача» – (21,%) ва «5000000 сўмдан ортиқ» – (16,4%) жавоб берган.

Сиз касбий тайёргарликдан ўтишни ёки малака оширишни хоҳлайсизми? – деган саволга респондентлардан (30,7%) – «Ҳа, янги касбни эгаллашни», – (33,6%) – «Ҳа, малака оширишни» ва (35,7%) – «хоҳлайман» деб берган. Иккала жинслар кесимида бу кўрсаткичга респондентлар куйидагича жавоб берганлар

Сиз ўз меҳнатизга қандай маош олмоқчисиз?

№	Эркаклар	Аёллар	Иккала жинсда		
1.	1 миллионгача	-	14,6	7,1	
2.	1000000 дан 20000000 сўмгача.		13,6	19	18,9
3.	2000000 дан 3000000 сўмгача.		36,4	15,5	19,3
4.	3000000 дан 4000000 сўмгача.		13,6	14,6	16,8
5.	4000000 дан 5000000 сўмгача.		31,8	20,7	21,4
6.	5000000 сўмдан ортиқ	4,5	15,5	16,4	

Сиз ишга жойлашиш мақсадида қайси бир ҳолатда Кадрлар Агентлиги (нодавлат иш билан бандлик хизмати) хизматидан фойдаланишни хоҳлардингиз? – деган саволга респондентлар

қуйидагича жавоб берган: 5,9% - юқори малакали (эксклюзив) мутахассислар учун бўш иш жойлари банкига эга бўлса, 16,1% - қисқа муддатда иш топиб берса, 16,1% - иш жойи кафолатланган бўлса, 14,8% - иш жойи нуфузли бўлса, 5,9% - юқори сифатли хизматлар кўрсатса, 16,5% - касбга тайёрлашнинг замонавий тизими мавжуд бўлса, 15,7% - иш жойи ҳақида тўлиқ ахборотларга эга бўлиш имконияти бўлса, 14,8% - бу ташкилот ҳақида маълумотга эга эмасман жавобларини бердилар. Иккала жинслар кесимида бу кўрсаткичга респондентлар қуйидагича жавоб берганлар.

Социологик сўров натижаларига кўра, Сизнингча, меҳнат бозори инфратузилмаси ташкилотлари томонидан қайси бир тадбир амалга оширилса, ишсизлик кўпроқ камайиши мумкин? - деган саволга, респондентларнинг 10,1% - иш билан бандликка кўмаклашиш бўйича ҳудудий ахборот тизимларини яратиш, 10,4%и - ҳудудда ягона бўш иш жойлари банкни яратиш, 11,2% - ишсизликнинг давомийлигини қисқартириш бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқиш, 11,2% - ишсизларнинг малакасини оширишга ва янги касбга ўрганишга яқиндан ёрдам бериш, 8,5% - жамоат ишларини ривожлантириш, 9,6% - иш берувчилар билан узвий алоқани ўрнатиш, 10,4% - ҳар ойда бўш иш жойлари ярмаркасини ўтказиш, 8,9% - хусусий тадбиркорликни ривожлантириш, 4,2% - маҳаллий аҳоли бандлиги дастурини иқтисодий асосланган ҳолда ишлаб чиқиш ва қўллаш, 4,2% - меҳнат шартномаларини такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқиш, 9,3% - янги кичик корхоналар ташкил этишга ёрдам бериш, 4,6% - ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқиш, 8,5% - ишсизликни камайтириш бўйича хорижий тажрибаларни ўрганиб, зарурини қўллаш керак деб жавоб бердилар.

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозорини тартибга солишда стратегик тавсифга эга комплекс чора-тадбирларни ишлаб чиқиш зарур. Якуний босқичда ушбу чора-тадбирлар иш билан бандлик соҳасининг кенгайиши, инновацион ривожланиш шароитларига мос унинг таркибини диверсификациялаш, ишсизликни пасайтиришга йўналтирилиши зарур.

Шунинг учун меҳнат бозорини самарали ривожланиши ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида ўзаро мувофиқликни таъминлаш учун қуйидаги тадбирларни амалга ошириш зарур:

- таълим тизимида амалга оширилаётган ислохотлар ва демографик вазият ўзгаришини ҳисобга олган ҳолда республика ва унинг ҳудудлари даражасида меҳнат бозоридаги тенденцияларни прогнозлаштириш ва доимий мониторингини амалга ошириш. Бунга боғлиқ ҳолда меҳнат бозорининг ривожланиш имкониятларини аниқлаш учун прогнозлаштиришнинг услубий таъминотидан мақсадга мувофиқ фойдаланиш керак;
- ҳудудлар ривожланишининг инновацион стратегиялари билан боғлиқликда мамлакат ижтимоий-иқтисодий ривожланишининг устувор йўналишларини ҳисобга олган ҳолда ишчи кучи мобиллигини ошириш.

Юқори инвестицион жозибдорликка эга ҳудудларга меҳнатга лаёқатли аҳолини жалб дастурларини ишлаб чиқиш;

- ижтимоий ҳимоялаш ва кафолатлар тизимини ривожланиши. Мослашувчан меҳнат бозори ривожланиши шароитида норасмий иш билан банд бўлганларни расмийга айлантириш асосида ижтимоий кафолатлар тизимини жорий этиш;
- меҳнат бозорининг реал ҳолати таҳлили учун статистик маълумотлар базасини кенгайтириш;
- меҳнат бозори параметрларини тартибга солиш ва стратегик йўналишларни аниқлашда ижтимоий ҳамкорлик самарадорлигини ошириш (шунингдек, жамоа шартномалари, келишувларда минимал ижтимоий стандартлар хусусиятлари, иш ҳақини меҳнатнинг якуний натижалари билан боғлаш, индексациялаш ва ошириш, тартибга солишнинг қабул қилинаётган чора-тадбирларининг ижтимоий аудитини ўтказиш ва бошқалар), жамоавий шартномалар

жараёнини либераллаштириш. Ушбу чора-тадбирлар блоки ишчиларнинг ҳақиқатда химяланишини таъминлаш, меҳнат бозорини тартибга солишнинг мавжуд воситалари асосида расмий тузиладиган шартномалар ва келишувлардан бозор механизми талабларига мувофик тузиладиган шартномалар ва келишувларга ўтиш ҳамда ижтимоий ҳамкорлар фаоллигини назарда тутувчи чораларни ўз ичига олади;

- меҳнат бозорини тартибга солиш самарадорлигини баҳолаш методологиясини такомиллаштириш. Ҳозирги вақтда мазкур соҳада муҳим параметрларни аниқлаш билан республикамиз шароитларига мослашиши мумкин бўлган ишланмаларни яратиш зарур. Мазкур блокдаги чора-тадбирлар энг мураккаб ҳисобланади;
- корхона (фирма) даражасида меҳнатни рағбатлантириш, риск ва компетентлик хусусиятларига боғлиқ ҳолда иш билан бандлик шартномаларини лойиҳалаштириш.

Бизнингча, меҳнат бозорини тартибга солишда стратегик тавсифга эга комплекс чора-тадбирлар куйидагиларни ўз ичига олади:

- фаол иш билан бандлик сиёсатини амалга ошириш усуллари ва воситаларини такомиллаштириш, унинг манзиллигини ошириш ҳамда ишлаб чиқаришни модернизациялаш асосида ишчи кучига талаб ва таклиф ўзгаришининг ҳудудий ва тармоқ таркибини ҳисобга олган ҳолда фаол иш билан бандлик сиёсатига давлат харажатларини ошириш. Мазкур гуруҳдаги чора-тадбирлар давлат томонидан тартибга солиш доирасида ижтимоий ҳамкорлар иштирокида макро ва мезо даражаларда амалга оширилади;
- меҳнат бозоридаги пассив сиёсат чораларини (ишсизлик нафақасини минимал иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаган ва ўртача иш ҳақидан юқори бўлмаган миқдордан кам ўрнатмаслик) такомиллаштириш;
- самарали иш жойларини ташкил этиш ва модернизациялашга кўмаклашиш. Модернизациялашнинг асосий йўналишлари умумдавлат ва ҳудудлар даражасида аниқланади, чора-тадбирлар эса ҳудудий ва маҳаллий меҳнат бозорларида амалга оширилади. Бунда давлат иқтисодиётнинг барқарор ва ижтимоий аҳамиятга эга секторларида янги иш ўринларини бизнес билан бирлашиши учун рағбатлар тизимини яратиши зарур;
- фирма ичида ўқитиш, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш дастурлари, таълим тизими доирасида меҳнат компетенциялари ривожланишига кўмаклашиш. Мазкур йўналиш ижтимоий ҳамкорларнинг фаол иштироки асосида реализация қилиниши зарур;
- меҳнат бозори ривожланишига бевосита ва билвосита таъсир этувчи солиқ-бюджет, инвестицион, саноат, инновацион, миграцион, таълим ва ҳудудий сиёсат воситаларини такомиллаштириш ҳам хорижий капитални жалб қилиш;
- меҳнат бозорини тартибга солишнинг институционал, хусусан, ҳуқуқий асосларини такомиллаштириш. Ҳудудлар иқтисодиётида давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизмати ўртасидаги ўзаро самарали муносабатларини таъминлаш.

Меҳнат бозорини давлат томонидан стратегик тартибга солишнинг ҳуқуқий асосларини яратиш учун мамлакатда аҳоли турмуш даражасини ошириш, иқтисодий ўсишни таъминлаш, иш билан бандлик соҳаси ривожланишига йўналтирилган бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар билан мувофиқликда мослашувчан қонунларни ишлаб чиқиш ва қабул қилиш зарур. Ҳозирги вақтда республикамизда глобаллашув жараёнида юзага келадиган хавф-хатар, замонавий ижтимоий-меҳнат муносабатлари ривожланишига жавоб берадиган мослашувчан меҳнат бозорини давлат томонидан тизимли тартибга солишни назарда тутувчи ҳуқуқий база мавжуд эмас.

Бизнинг фикримизча, республикамизда иқтисодийнинг инновацион ривожланиши шароитида меҳнат бозори муҳим параметрларининг стратегик мувофиқлиги асосида меҳнат бозорини тартибга солишни такомиллаштириш куйидаги чора-тадбирларни амалга оширишни зарурат этади:

- биринчидан, корхоналарда персонални стратегик бошқариш усуллари асосида йирик ва ўрта корхоналарда ўқув юртларининг мувофиқ мутахассисликларига олдиндан дастлабки талабни шаклланиш тизимини жорий этиш ҳамда «дастлабки шартномалар» амалиётини кенгайтириш;
- иккинчидан, мос мутахассисликлар бўйича корхоналарда талабаларнинг амалиётини кенгайтириш зарур. Бунда потенциал ишчи-ходимларни олдиндан танлаш ва ўқув юртидан дипломларини олгунга қадар мувофиқ номзодларни саралаб олиш мумкин;
- учинчидан, республика ва ҳудудлар даражасида талабгорларни персонал тавсифини қўшиш, иш жойлари маълумотлар банкини ўз ичига олувчи ягона ахборот тизимини шакллантириш зарур. Бу жараён ҳудудларда меҳнат ресурсларини барқарор жойлаштириш вариантларини кидиришни енгилаштиради.

Меҳнат бозорини тартибга солиш усуллари танлашда меҳнатни ташкил этишнинг мослашувчан шаклларига ўтиш, иш билан мослашувчан бандликни ривожланиши учун янги имкониятлар пайдо бўлишини ҳисобга олиш зарур. Бунда меҳнат бозори ва таълим соҳасидаги сиёсатнинг интеграциясини таъминлаш зарур.

Бизнинг фикримизча, ҳудудий меҳнат бозорида давлат бандлик хизматининг асосий мақсади иш билан бандликка кўмаклашишда муҳим бўлган фаолият соҳасига боғлиқ куйидаги йўналишларда амалга оширилади:

- ✓ ишсизларни ишга жойлаштириш ва ижтимоий жиҳатдан қўллаб қувватлаш;
- ✓ иш билан бандлик соҳасида уч томонлама (иш берувчилар ва ёлланма ишчилар вакиллик органлари билан) самарали ижтимоий ҳамкорликни ўрнатиш;
- ✓ иш билан банд бўлмаган аҳоли ва ишсизларни мобиллиги ва рақобатбордошлигини ошириш.
- ✓ иш билан бандлик хизматининг ривожланишини таъминлаш.

Ҳар бир мақсад давлат бандлик хизматининг муҳим йўналишларини белгиловчи бир қатор функционал мақсадларга ажратилади:

- ✓ муносиб иш қидиришга кўмаклашиш;
- ✓ касбга танлаш ва йўналтириш;
- ✓ ишсизларни ижтимоий-психологик ва моддий қўллаб-қувватлаш;
- ✓ ижтимоий ҳимояга муҳтожларга кўмаклашиш;
- ✓ касбга йўналтириш ва касбий мослашуви;
- ✓ иш билан бандликка кўмаклашиш бўйича ахборот-аналитик хизматни ташкил этиш.

Бизнингча, давлат бандлик хизмати иш берувчилар билан ҳамкорлик бўйича куйидаги вазифаларни амалга ошириши керак:

- ✓ иш берувчилар талабига мувофиқ бўш иш жойларини тўлдириш;
- ✓ кадрларни тайёрлашнинг ҳамкорликдаги дастурларини ишлаб чиқиш ва касбга тайёрлаш ўқув марказларини яратиш;

- ✓ тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва ўзини ўзи иш билан бандлигини таъминлашга кўмаклашиш;
- ✓ иш берувчиларга ахборот хизматлари кўрсатиш.

Давлат бандлик хизмати ривожланиши бўйича қуйидаги чораларни бажариш зарур: персоналнинг малакасини ошириш тизимини такомиллаштириш; иш билан бандликни тартибга солишнинг мақсадли дастурлашига ўтиш; меҳнат бозори мониторинги ва истиқболлаштириш сифатини ошириш; мижозлар билан ишлаш технологиясини ривожлантириш; иш билан бандликнинг мослашувчан молиявий сиёсатини ўтказиш; мижозларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларга амал қилишига нозоратни ташкил этиш; давлат бандлик хизматининг ижтимоий ривожланишини таъминлаш.

Худудий бандлик хизматларининг ташкилий жиҳатдан шаклланиши улар фаолиятининг асосий йўналишлари ва мақсадларини аниқлашни назарда тутувчи келгусида ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқишни зарурат этади. Шу билан бирга, у меҳнат бозорида ҳам ташқи омиллар, ҳам ички омиллар таъсирини ҳисобга олиши зарур.

Иш билан бандлик хизмати ривожланишига бевосита таъсир этувчи ташқи омиллар қуйидагилардан иборат: корхоналар банкрот бўлиши оқибатида ишсизликнинг бирданига ўсиб кетиши ҳамда унинг оқибатларини ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан баҳоланмаслиги; меҳнат бозорида реал ҳолатга аҳолининг психологик жиҳатдан мослашувчанлигини паст даражада эканлиги; мураккаб шароитда иш жойларини сақлаб туриш ва қўшимча иш жойларини яратишга қизиқишларининг пастлиги.

Ички омилларга иш билан бандлик хизматида персоналининг касбий тайёргарлик даражасининг пастлиги ва чуқур билимга эга эмаслиги, авваламбор, ушбу соҳада тажрибаларнинг етишмаслиги, хизмат қисимларини моддий-техник жиҳозланганлигининг паст даражада эканлиги каби омиллар қиради.

Хулоса қилиб айтадиган бўлсак, меҳнат бозори мураккаб ижтимоий-иқтисодий тизим сифатида ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солувчи механизмларни ўз ичига олувчи мураккаб, очиқ, ўсиб боровчи тизим ҳисобланади. Меҳнат бозорини тизимли тартибга солиш тамойиллари ишлаб чиқилиб, унинг ривожланиш хусусиятлари тадқиқ этиш асосда ушбу бозорни ривожланиш механизмларини такомиллаштириш бўйича тавсиялар ишлаб чиқилди. Янги турдаги иш билан бандликни самарали тартибга солиш макро, мезо ва микродаражаларда инновацион иқтисодиётда меҳнатга талабни истиқболлаштиришни назарда тутди. Шунга кўра, меҳнат бозорида инновацион иш билан бандликни тартибга солиш модели асосида иқтисодий тизимнинг турли даражаларида инновацион иш билан бандликнинг ривожланиш стратегияси такомиллаштирилди. Меҳнат бозорини тартибга солиш механизми фаол иш билан бандлик сиёсатини амалга ошириш усуллари ва воситалари, самарали иш жойларини ташкил этиш ва модернизациялаш, иш билан бандлик мослашувчанлигини таъминлаш асосида такомиллаштирилди. Меҳнат бозорини тартибга солиш мослашувчан шаклларини жорий этиш, замонавий иш билан бандлик шаклларини жорий этиш учун янги имкониятлар пайдо бўлишини ҳисобга олиш зарур. Бунда меҳнат бозори ва таълим ҳамда ишлаб чиқариш соҳасидаги сиёсатнинг интеграциясини таъминлаш зарур.

Адабиётлар рўйхати

1. Абдурахмонов К.Х. Экономика труда: теория и практика // Учебник. Переработанное и дополненное 3-е издание: Т.: ФАН,– 2019. – 592 с.
2. Мансурова Н.Ш. Экономическая активность, безработица и занятость среди женщин: // Иқтисодиёт ва таълим :.–2022: (5): 75-79.

3. Mansurova N.Sh., Norboyev A.I. Conceptual Bases of Formation of Innovative Types of Employment in the Labor Market // JournalNX. – 2021. 287-291p.
4. По оценкам МОТ, а также согласно данным ВБ.2021
5. Источник: Оценочные данные Международной Организации Труда; Всемирные индикаторы развития ВБ.(www.uz.undp.org).

