



ЖУРНАЛ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗВИТИЯ

THE JOURNAL OF RESEARCH AND DEVELOPMENT

ТАДҚИҚОТ ВА ТАРАҚҚИЁТ ЖУРНАЛИ

ISSN: 3030-3281. Volume 1, Issue-5, (May) 2024
Journal homepage: <https://imfaktor.com/index.php/tjrd>

O‘RALOVA Nodirabegim O‘tkir qizi
*Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
talabasi*

O‘ZBEKISTONDA ZAMONAVIY MEHNAT BOZORI SHAKLLANISHIDA BANDLIK DARAJASI VA SIFATLI TA‘LIM TIZIMINING AHAMIYATI

ANNOTATSIYA

Mazkur tezisdagi mamlakatimizda aholi bandligi sohasida davlat siyosati qay darajada muhim va dolzarb ekanligi, mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta‘minlash masalalari, ish beruvchi korxonalar va tashkilotlar uchun yangi ish o‘rinlari yaratish masalalari haqidagi mulohazalar, takliflar va Xalqaro tajribalar haqida ma‘lumot beriladi.

Kalit so‘zlar: aholi bandligi, bandlik siyosati, mehnat bozori, pinhona mehnat bozori, tashkiliy mehnat bozori, kasbiy malaka,

Mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirish respublikamizda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning ustuvor yo‘nalishlaridan biri bo‘lib hisoblanadi. Mehnat bozori orqali mamlakatdagi hududlar, korxonalar, tadbirkorlik sub‘ektlari, firmalar, fermer xo‘jaliklarining iqtisodiy rivojlanishiga asos yaratiladi.

Mehnat bozori- ishchi kuchi oldi-sotdi qilinadigan bozor. Mehnat bozorining ishtirokchilari ishga yollovchilar, ishga yollanuvchilar va ular o‘rtasidagi turli vositachilar hisoblanadi. Turli vositachi firmalar, tashkilotlar va agentliklar mehnat bozorining infratuzilmasini tashkil etadi.

Mehnat bozorida amalga oshirilayotgan faol bandlik siyosati – bu nafaqat aholining qonuniy, munosib va barqaror bandligiga (daromadga ega bo‘lish) ko‘maklashishga shart-sharoitlar yaratish, inklyuzivlikni ta‘minlash balki inson kapitalini rivojlantirish, talab va taklif asosida o‘z bilim, ko‘nikma, kasbiy malakalarini, raqobatbardoshliklarini oshirish, o‘zgarishlarga moslashish, o‘zini o‘zi band qilish va tadbirkorlikka jalb qilish hamda o‘z salohiyat va qobiliyatlarini namoyon qilish va ulardan to‘la foydalanishga barcha imkoniyatlarni yaratishni o‘z ichiga oladi [1].

Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish, band bo‘lmagan aholini, ayniqsa, yoshlarni ishga joylashtirish bo‘yicha chora-tadbirlar samaradorligini oshirish, mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat muhofazasini kuchaytirish, aholi bandligini ta‘minlash bo‘yicha muvofiqlashtirilgan samarali ishlarni amalga oshirishda davlat va xo‘jalik boshqaruvi organlari, mahalliy ijro hokimiyati organlarining mas‘uliyatini tubdan kuchaytirildi.

Mehnat bozorida haqiqiy holatni respublikamiz mintaqalari kesimida chuqur tahlil qilish asosida aholi bandligini ta‘minlash bo‘yicha hududiy va tarmoq dasturlarini ishlab chiqish va ularning bajarilishini muvofiqlashtirish, yangi ish o‘rinlari tashkil etish bo‘yicha davlat buyurtmalarini ishlab chiqish va aholining ijtimoiy ehtiyojmand qatlamlari uchun ish joylari kvotasini belgilash bo‘yicha aniq maqsadga yo‘naltirilgan kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirilmoqda.

Mehnat organlariga murojaat qilgan ishsizlarni ishga joylashtirishni ta‘minlash, aholini jamoat ishlariga, birinchi navbatda yirik investitsiya loyihalarini amalga oshirishga, yo‘l va uy-joy kommunal infratuzilmasini qurish, ta‘mirlash va rekonstruksiya qilishga, shaharlar va tumanlarni obodonlashtirishga, mavsumiy qishloq xo‘jaligi ishlarida ishtirok etishga jalb etish tavsifa etildi.

Ishga joylashishga muhtoj shaxslarni, ayniqsa, band bo'lmagan yoshlarni, imkoniyati cheklangan shaxslarni va ishsizlarni iqtisodiyotning hamda mehnat bozorining real talablaridan kelib chiqqan holda, kasb-hunarga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish kerakligi belgilangan [2].

Xitoyning markaziy organlari muntazam bo'sh ish o'rinlari yarmarkalarini tashkil etish va quyi bo'g'inglarda ko'proq bo'sh ish o'rinlarini yaratish orqali yoshlarni, ayniqsa kollejni yangi bitiruvchilarni ishga joylashtirishga ustuvor ahamiyat qaratdi. Masalan, kollej bitiruvchilari ko'p bo'lgan shaharlarda har oy keng qamrovli bo'sh ish o'rinlari yarmarkasi tashkil etilishi kerak. Moliyaviy qiyinchiliklarga duchor bo'lgan yoki nogironligi bo'lgan bitiruvchilar stajirovkadan o'tishda qo'shimcha yordam oladilar va ish suhbatlari bo'yicha professional rahbarlik qiladilar.

Mehnat bozorining 4ta turi farqlanadi:

1. Qisman mehnat bozori
2. Tartibga solinadigan mehnat bozori
3. Pinhona mehnat bozori
4. Tashkiliy mehnat bozori.

Qisman mehnat bozori. Mehnat bozorining bu tizimi rejali iqtisodiyot bilan bog'liq. Rejali iqtisodiyot sharoitida amal qiladigan mehnat munosabatlari tizimida ham xodim kasb, faoliyat turini tanlash imkoniyatiga ega boiadi. Xodimning ma'muriyat bilan o'zaro munosabatlari mehnat qonunchiligi bilan tartibga solinadi.

Tartibga solinadigan mehnat bozori. Mazkur tizimda mehnat bozori subyektlari o'rtasidagi mehnat munosabatlari quyidagi keng normativ bazaga asoslanadi:

- mehnat va ijtimoiy qonunchilik;
- jamoa shartnomalari;
- mehnat bitimlari;
- shaxsiy kontraktlar tizimi;
- arbitraj va sud qarorlari;
- xo'jalik yurituvchi subyektlardagi ichki tartibqoidalari orqali tartibga solish.

Pinhona mehnat bozori pinhona iqtisodiyot mahsulidir. Mehnat bozorining bunday turida yollanma xodimlar biron-bir ijtimoiy himoyaga ega emaslar. Shu bilan birga, muayyan darajadagi yuqori moddiy rag'batlantirish hisobiga yollanma xodimlar, ish bilan bandlik hamda mehnat muhofazasi kafolatlari bo'lmasa ham, ishlashga tayyor bo'ladilar.

Tashkiliy mehnat bozori ikki sifat xususiyati - institutsional va tarkibiy jihatlari bilan ajralib turadi. Institutsional mehnat bozoriga:

- kasbga tayyorgarlik, uzluksiz ta'lim tizimi;
- ishga vaqtincha yollash tizimi;
- ishsizlarni muhofaza qilish davlat dasturlarining mavjudligi xosdir

Bundan tashqari mehnat bozorining ham konyukturasi bor va bu bilan uning holati haqida ma'lumotlarni bilib olishimiz mumkin. Bular quyidagilar:

- *ishchi kuchiga bo'lgan talab;*
- *ishchi kuchining taklifi;*

Talab tomonlama yondashuv siyosatlari iqtisodiy inqiroz davridagi talab kamayishi sababli, oshgan ishsizlikni hal etishda foydalaniladi. Bunday iqtisodiy inqiroz davrida firmalar ishlab chiqarishni kamaytirish yoki faoliyatini tugatish orqali ortiqcha ishchi kuchini shakllantiradi. Ushbu siyosat turi iqtisodiy o'sishni rag'batlantirish orqali firmalarning ish o'rinlarini yaratishiga turtki beradi. Keyns nazariyasiga muvofiq, bunday inqirozlar davrida iqtisodiy resurslar ishlatilmasligi oqibatida ishsizlik vujudga keladi [3]. Bu davrlarda hukumat aralashib, ishsizlikni kamaytirish uchun qo'shimcha talab yaratishi kerak.

Taklif jihatdan yondashuv siyosati - mehnat bozorini yanada samaraliroq qilishga yo‘naltirilgan siyosatdir. O‘zbekiston sharoitida yondashuv siyosatining quyidagi usullaridan foydalanish maqsadga muvofiqdir:

- o‘zgartirish yondashuvi - yo‘qolib borayotgan sohadagi ishchilarni endi rivojlanayotgan kasblarga yo‘naltirishni taqoza etadi;
- bandlik subsidiyalari. Firmalar va ishlab chiqarish jarayoniga uzoq muddatli ishsizlarni qabul qilish uchun soliq imtiyozlari yoki subsidiyalar berilishi mumkin. Bu jarayon ishchilarga ishonch beradi va ish joyida o‘qitishni tashkil qiladi;
- mintaqaviy geografik harakatchanlikni yaxshilash. Ko‘pincha ishsizlar ma’lum hududlarda ko‘proq to‘planib qolishadi. Ayniqsa, qishloq atrofida istiqomat qiluvchi ishsizlarda mavsumiy ishsizlik asosan sovuq ob-havo sharoitida vujudga keladi. Ushbu geografik ishsizlikni bartaraf etish uchun hukumat tushkun hududlarda tashkil etilgan firmalarga soliq imtiyozlari berishi mumkin. Shu bilan bir qatorda, ular bandligi yuqori bo‘lgan hududlarga ko‘chib o‘tadigan ishsiz ishchilarga moddiy yordam ko‘rsatishi mumkin (masalan, ijara haqi to‘lashga, bepul kurslarga qatnashishiga yordam berish va h.k.);
- ish vaqtini maksimallashtirish firmalarni ko‘proq ishchi yollashga va ishsizlikni kamaytirishga majbur bo‘lishiga olib keladi, biroq, ish soatlarini maksimallashtirish orqali firma xarajatlarini oshirishi mumkin va shuning uchun ular ko‘proq ishchi yollashni xohlamaydilar. Bundan tashqari, firma ish soatlarining qisqarishiga ishchilarning ish unumdorligini oshirish bilan javob berishiga ishonch yo‘q, faqat mahsuldorlikni oshirishga harakat qilishlari mumkin. Xususan, quyidagi jadvalda mamlakatimizda ishchi kuchi, mehnat resurslari to‘g‘risida statistik ma’lumotlar berilgan.

Ko‘rsatkichlar	2022
Iqtisodiy faol aholi	15038,9
Ish bilan band aholi	13706,2
Davlat sektori	2540,0
Nodavlat sektori	11166,2
Mehnat idoralaridan ro‘yhatdan o‘tgan ishsizlar	49,0

1-jadval. O‘zbekistonda mehnat bozori [4] (ming kishi)

Statistika shuni ko‘rsatadiki, ish bilan band aholi ulushi iqtisodiy faol aholi ulushining asosiy qismini tashkil qilib oradagi tafovutni kamaytirish ishsizlikning kamayishiga olibkeladi. Shuningdek, nodavlat sektorida ishlovchi band aholi ham davlat sektorida ishlovchilar sonidan yuqori hisoblanib, bu statistika mamlakatimizda xususiy sektor salmog‘ining ham o‘rni kata ekanligiga yaqqol dalildir.

Yuqoridagi fikrlardan kelib chiqib, xulosa o‘rnida aytish mumkinki, ba’zi holatlarda ishsizlikni kamaytirish uchun qisqa muddatlarda qo‘llanilishi kerak bo‘lgan usullar mavjud. Bular innovatsiyalarni cheklash va ta’limga e’tiborni kuchaytirishdir. Innovatsiyalarni cheklashda ba’zi texnologik o‘zgarishlar mavjud ish o‘rinlari soniga ta’siridan qo‘rqish sababli chiqarib tashlanadi. Bu usulni kelgusi davr ishchilarining dastlabki sinfida qo‘llash nafaqat tavsiya etilmaydi, balki ularni innovatsiyalardan foydalanishga o‘rgatish zaruriyati oshishi kerak bo‘ladi. Bu ishlab chiqarish jarayonini sifat darajasiga olib chiqadi hamda sog‘lom raqobatni vujudga keltiradi.

Arzon sifatli ta’limning mavjudligi - bu ishsizlik uchun yechim bo‘ladi. Odamlar qo‘shimcha ta’lim olishadi, shuning uchun ular ish bilan band bo‘lishadi. Qo‘shimcha ta’lim xususiy xarakterga egaligi bois, sifatliroq bo‘ladi va malakali kadrlarni shakllantirishda ham xizmat qiladi. Ta’lim sifatini oshirish natijasida mutaxassislar orasida sog‘lom raqobat vujudga keladi, bu esa, o‘z navbatida kadrlar salohiyatini ko‘taradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. <https://review.uz> Tagayev Behzod i.f.d, Matrasulov Dilmurod, Ismatov Ibrohimjon
2. <https://lex.uz/acts/-3211749>
3. Safarov S.S. Investitsiyaning iqtisodiy o'sishdagi o'rni. "O'zbekistonda raqamli iqtisodiyotni rivojlantirishda menejment va korporativ boshqaruvning ahamiyati" xalqaro ilmiy-amaliy konferensiyasi ma'ruza tezislari to'plami. 2020-yil 20-may. –T.: –2020. B. 458-460.
4. stat.uz/uz/