

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС
ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ

САМАРҚАНД ДАВЛАТ УНИВЕРСИТЕТИ

Н.У.АРАБОВ
З.М.ЗИКРИЯЕВ

МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИ

УСЛУБИЙ ҚЎЛЛАНМА

САМАРҚАНД-2013

Тақризчилар: - «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси» кафедраси,
и.ф.д., профессор

Тузувчилар:

© Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. «Меҳнат бозори инфратузилмаси»
фани (Маърузалар матни) -Т.: 2010.

КИРИШ

Бозор муносабатларининг ривожланиши мос равишда ижтимоий меҳнат соҳасидаги муносабатларнинг ривожланишини ҳам тақозо қилади. Ўз-ўзидан аёнки, ҳар қандай иқтисодий муносабатнинг ташкилий-иқтисодий базасиз амалга ошиши мушкул. Меҳнат муносабатлари амалга ошишининг шундай асослари биринчи навбатда қандай даражадаги инфратузилманинг мавжудлиги, инфратузилманинг меҳнат муносабатларининг барқарор ривожланишига ижобий таъсири, меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва кафолатларнинг амалга ошишида кўмак ва имкон бериши билан белгиланади.

Иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар ва амалга оширилаётган ислохотларни янада чуқурлаштириш, унинг кўламини кенгайтириш ҳамда ижтимоий-иқтисодий жараёнларни бошқариш ва тартибга солиш билан боғлиқ масалаларнинг назарий ва амалий томонларини ўрганишда “Меҳнат бозори инфратузилмаси” фани муҳим аҳамият касб этади.

Бу фаннинг асосий мақсади – магистрантларда меҳнат бозорини тартибга солишнинг ташкилий-иқтисодий механизми ва концептуал йўналишларидан самарали фойдаланиш ва меҳнат бозори инфратузилмаси ташкилий таркибларини такомиллаштириш асосида аҳолини иш билан бандлигини ошириш бўйича илмий асосланган хулоса ва тавсиялар ишлаб чиқишга кўникмалар ҳосил қилиш.

“Меҳнат бозори инфратузилмаси” фанининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат: меҳнат бозори инфратузилмасининг ижтимоий-иқтисодий моҳиятини ёритиб бериш ҳамда унинг элементлари ва функцияларини аниқлаш, меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишининг ижтимоий-иқтисодий тамойилларини ишлаб чиқиш, меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмлари ва уларнинг ўзаро алоқадорлигини аниқлаш, меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишининг мезонлари ва кўрсаткичларини аниқлаш, меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш ҳолатини таҳлил этиш ва унга таъсир этувчи омилларни аниқлаш, давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини таъминлаш, нодавлат иш билан бандлик хизматларини яратиш, меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимларини такомиллаштириш, меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиш истикболларини белгилаш.

Шундай экан, жамиятнинг барча меҳнат муносабатларига оид муаммоларни ҳал этишни ташкилий-иқтисодий нуқтаи назаридан ёндашиб, бу муаммоларни ҳал этишга “Меҳнат бозори инфратузилмаси” фани орқали эришиш мумкин.

I-МАВЗУ. «МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИ» ФАНИНИНГ МОҲИЯТИ, ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ

Режа:

1.1. Меҳнат бозори инфратузилмаси категориясининг мазмуни ва моҳияти

1.2. «Меҳнат бозори инфратузилмаси» фанининг мақсади, вазифалари, предмети ва тамойиллари

1.3. Меҳнат бозори инфратузилмасининг даражавий бўлимлари

1.1. Меҳнат бозори инфратузилмаси категориясининг мазмуни ва моҳияти

Бозор муносабатлари тизимида меҳнат бозори муҳим ўринни эгаллайди. Мана шу бозорда меҳнатга қобилиятли кишилар ва давлат бирор бир жамоа ва хусусий ташкилотларнинг номидан иш кўрувчилар ва иш берувчиларнинг манфаати тўқнаш келади. Меҳнат бозорида вужудга келадиган муносабатлар яққол ифодаланган ижтимоий-иқтисодий хусусиятга эга бўлиб, улар мамлакат аҳолиси кўпчилигининг муҳим эҳтиёжларига дахлдор бўлади. Меҳнат бозори механизми орқали аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнатга ҳақ тўлаш даражалари белгиланади. Меҳнат бозорида рўй бераётган жараёнларнинг жиддий оқибати ишсизлик бўлиб, у умуман олганда салбий ҳодиса ҳисобланса ҳам, лекин амалда жамият ҳаётининг муқаррар натижасидир.

Аҳолининг иш билан бандлиги унинг такрор ишлаб чиқарилиши учун зарур шартдир, чунки кишиларнинг турмуш даражаси, кадрларни танлаш, тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини оширишга, уларни ишга жойлаштиришга, ишдан маҳрум бўлиб қолган кишиларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаб туришга сарфланадиган харажатларнинг барчаси ана шу аҳолининг иш билан бандлигига боғлиқдир. Шунинг учун ҳам аҳолининг иш билан бандлиги, ишсизлиги, меҳнат фаолияти учун зарур ресурслар ва умуман меҳнат бозори сингари муаммолар мамлакат иқтисодиёти учун долзарб бўлиб, улар тармоқлараро функционал тизим ҳисобланади.

Республикамизда бозор ислохотлари жараёнларини авж олдириш ҳозирги кунда меҳнат бозори субъектларининг янги меҳнат тузилмаларига бўлган қизиқишларини ва янги мақсадлари шаклланиши жараёнлари фаол авж олишига олиб келмоқда ҳамда ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф шаклланишини юзага келтирмоқда. Бир вақтнинг ўзида меҳнат бозори субъектларининг ўзаро алоқаларини жамоа-шартномавий ва норматив-ҳуқуқий базаларини доимий ривожлантириш, меҳнат бозори инфратузилмаларини келгусида ривожлантиришни талаб қилади. Бозор муносабатлари шароитида ҳар қандай иқтисодий муносабатнинг ташкилий-иқтисодий базасиз амалга ошириш самарасиздир. Шунинг учун ҳам меҳнат бозори инфратузилмасидаги иш фаолиятини ташкил қилиш асосларини илмий асосда ёритиш самарали меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланишининг ижтимоий-иқтисодий аҳамиятини оширади. Меҳнат бозорини тўлиқ ишлаши учун ривожланган инфратузилмани шакллантириш лозим. Меҳнат бозори фаолият кўрсатишининг

сифат кўрсаткичларини энг муҳим мезони унинг инфратузилмасининг ривожланиш даражасидир.

Инфратузилма иқтисодиётда турли хўжалик тизимлари ва бу тизимлардаги асосий субъектлар ўртасида фаол ўзаро алоқадорликни таъминлаш учун шарт-шароит яратиши зарур.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг моҳиятини ёритиб беришда кўпгина илмий адабиётларда меҳнат бозори инфратузилмаси иш билан бандликка кўмаклашувчи давлат ва нодавлат муассасалар тизимини, корхона ва фирмаларнинг кадрларга хизмат кўрсатиш бўлимларини, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларини, меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф ўртасидаги самарали ўзаро алоқадорликни таъминлашни ўз ичига олувчи меҳнат бозори таркибий қисми сифатида ифодаланади.

Баъзи иқтисодчи олимларнинг қарашларида меҳнат бозори инфратузилмаси моҳиятини ифодалашда қуйидаги таърифларни учратиш мумкин: «касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, бандлик жамғармалари, реклама билан шуғулланувчи фирмалар ва бошқалар»¹.

Д.С.Чернейконинг фикрича: «меҳнат бозоридаги жами иқтисодий, ҳуқуқий ва бошқарув институтлари, ташкилотлар ва фаолият турлари унинг функцияларини амалга оширилишида кўмаклашиши зарур»².

Шунингдек, Варфоломеева О.А. таъкидлайдики: «Меҳнат бозори инфратузилмаси – бандликка кўмаклашувчи институтлар тизими ва бошқариш механизмлари сифатида меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги иқтисодий жиҳатдан фойдали ўзаро ҳамкорликни таъминловчи тизимдир»³.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг ижтимоий-иқтисодий моҳиятини ёритиб беришда Абдурахмонов Қ.Х. аниқ таърифни берган. Унга мувофиқ меҳнат бозори инфратузилмаси – давлат муассасаларини, иш билан бандликка кўмаклашувчи нодавлат тузилмаларини, корхона ва фирмаларнинг кадрлар хизматини, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларини, иш кучини талаб ва таклиф қилиш ўртасидаги энг самарали ўзаро ҳамкорликни таъминловчи норматив-ҳуқуқий муҳитни ўз ичига олади, улар ишчи кучига эҳтиёж билан таклиф ўртасидаги энг самарали ўзаро ҳамкорликни таъминлайди⁴.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг моҳиятини ёритиб беришда унинг қўйидаги ўзига хос хусусиятларини кўрсатиб ўтиш зарур:

1. Меҳнат бозори инфратузилмаси – бу кўп функцияли тизим бўлиб, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш ва ижтимоий ҳимоялашнинг турли хил ташкилий шакл ва усулларида фойдаланишни ўз ичига олади;

¹ Рофе А.И., Збўшко Б.Г., Ишин В.В. Рўнок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. -М.: 1994. – С. 154.

² Чернейко Д.С. Формирование рўнка труда: опўт, проблемў. -СПб.: СПбГУЭФ, 1999. – С. 122.

³ Варфоломеева О.А. Становление инфраструктурў рўнка труда в переходной экономике. -СПб., Издательство СПбУЭФ. 2001. – С. 25.

⁴ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). -Т.: - «Меҳнат» - 2004.-145 б.

2. Меҳнат бозори инфратузилмасидаги институтлар ва ташкилотлар меҳнат бозорини бошқаришда ҳуқуқий, молиявий – иқтисодий ва ахборот механизмларини юзага келтиради;

3. Инфратузилма таркибидаги (аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашувчи) объектлар ва механизмлар меҳнат бозорининг самарали шаклланиши ва ривожланиши учун қўлай шарт-шароитларни яратилишига қаратилмоғи зарур.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг моҳиятини қуйидагича талқин этамиз: **меҳнат бозори инфратузилмаси – бу иш билан бандликка кўмаклашувчи давлат ва нодавлат муассасаларини, корхона ва фирмалардаги кадрлар бўлимларини, жамоат ташкилотлари ва жамғармаларини, ишчи кучини талаб ва таклиф қилиш ўртасидаги нисбатларни бевосита тартибга солишчи ва ўзаро ҳамкорликни таъминловчи норматив-ҳуқуқий, молиявий-иқтисодий ва ахборот механизмлари муҳитини ўз ичига оловчи меҳнат бозорининг таркибий қисмидир.**

Меҳнат бозори инфратузилмаси институтлар тизими сифатида, давлат ва нодавлат иш билан бандликка кўмаклашувчи тузилмалар ва механизмлар, меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши учун ҳуқуқий, молиявий ва иқтисодий жиҳатдан тартибга солишда қўлай шарт-шароитларни таъминлайди.

1.2. «Меҳнат бозори инфратузилмаси» фанининг мақсади, вазифалари, предмети ва тамойиллари

Бозор муносабатлари ривожланиши шароитида ҳар қандай иқтисодий муносабатнинг ташкилий-иқтисодий базасиз амалга ошиши мушкул. Меҳнат муносабатлари амалга ошишининг шундай асослари биринчи навбатда қандай даражадаги инфратузилманинг мавжудлиги, инфратузилманинг меҳнат муносабатларининг барқарор ривожланишига ижобий таъсири, меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва кафолатларнинг амалга ошишида кўмак ва имкон бериши билан белгиланади. Шунинг учун ҳам меҳнат бозорининг тўлақонли фаолият кўрсатиши учун унинг инфратузилмасини ривожлантириш керак. Меҳнат бозори инфратузилмаси – иш берувчи ва ёлланувчи ўртасидаги энг самарали ўзаро ҳамкорликни таъминлайдиган давлат, нодавлат, жамоат ташкилотлари ва жамғармалари кабилардир. Инфратузилма иш кучининг баҳоси, меҳнат шароити, ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш хусусида иш берувчи билан ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш, шунингдек, меҳнат бозорида иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш жараёнларини ташкил этиши ва тартибга солиши лозим.

Иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш жараёнини бошдан кечираётган мамлакатлар сингари Ўзбекистонда ҳам меҳнат бозорини самарали бошқариш ва унинг инфратузилмасини ривожлантириш билан боғлиқ ечимини топиш лозим булган бир қатор муаммолар мавжуд. Уларнинг асосийлари

сифатида меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишининг мезонлари ва кўрсаткичларини аниқлаш, давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини таъминлаш, нодавлат иш билан бандлик хизматларини яратиш, меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимларини такомиллаштириш, меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиш истиқболларини белгилаш каби муаммоларни алоҳида қайд этиб ўтиш лозим.

Фаннинг мақсади – бозор муносабатлари ривожланиши шароитида республикамизда меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши бўйича илмий асосланган таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Фаннинг асосий **вазифалари** куйидагилардан иборат:

- меҳнат бозори инфратузилмасининг ижтимоий-иқтисодий моҳиятини ёритиб бериш ҳамда унинг элементлари ва функцияларини аниқлаш;
- меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишининг ижтимоий-иқтисодий тамойилларини ишлаб чиқиш;
- меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмлари ва уларнинг ўзаро алоқадорлигини аниқлаш;
- меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш мезонлари ва кўрсаткичларини таклиф этиш;
- меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш ҳолатини таҳлил этиш ва унга таъсир этувчи омилларни аниқлаш;
- нодавлат иш билан бандлик хизматлари фаолиятларининг асосий йўналишларини аниқлаш;
- давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш усулларини ишлаб чиқиш;
- меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимини такомиллаштиришнинг асосий йўлларини аниқлаш;
- меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишининг истиқболлари бўйича хулоса ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Фаннинг предмети – меҳнат бозори инфратузилмаси субъектларининг фаолиятида амалга ошадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар мажмуаси.

Меҳнат бозорини тартибга солиш билан боғлиқ бўлган ташкилий-ҳуқуқий ва тузилмавий шарт-шароитлар меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишининг куйидаги асосий тамойилларини тўлиқ амалга тадбиқ этган ҳолда, мазкур бозорни шаклланишига самарали таъсир кўрсатади:

- меҳнат ва иш билан бандликда эркинликни таъминлаш. Инсонга ижтимоий меҳнатда қатнашиши ёки қатнашмасликни танлаш устувор ҳуқуқи берилиши;
- иш кучини талаб ва таклиф қилиш ўртасидаги энг самарали ўзаро ҳамкорликни таъминловчи норматив-ҳуқуқий механизмни яратиш;
- иш билан бандлик бўйича ягона давлат сиёсатини амалга ошириш. Иш билан бандлик бўйича давлат сиёсатининг атрофида ҳамма даражадаги маъмурий ҳудудларнинг аҳолини иш билан таъминлаш фаолиятидаги мустақиллигини ҳисобга олиб ягона умумдавлат иш билан бандлик сиёсатини юритиш;

- иш билан бандликни таъминлаш бўйича назорат. Иш билан бандликни таъминлаш бўйича чора-тадбирларни амалга оширишда касаба уюшмаси, тадбиркорлар ассоциациясининг бошқарув органлари билан ҳамкорликда назоратни амалга ошириш;
- ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишда уч томонлама ижтимоий ҳамкорлик (ҳукумат, касаба уюшмалари вакиллари ва тадбиркорлар вакиллари);
- иш ҳақи ва бошқа қонуний даромадлар чегарасини Ўзбекистон Республикаси Конституциясида белгиланган “кун кечириш учун зарур миқдордан кам бўлмаслик”ка риоя қилган ҳолда эркин белгилаш¹.

1.3. Меҳнат бозори инфратузилмасининг даражавий бўлимлари

Меҳнат бозори инфратузилмаси иқтисодиёт ва бошқарув соҳасида турли даражалардаги субъектлар сифатида қўйидагилардан иборат:

1. Халқаро ташкилотлар, масалан, Халқаро Меҳнат Ташкилоти, турли мамлакатлар меҳнат бозорларидаги фаолиятлари бўйича координацияни амалга оширади. Бозор иқтисодиёти шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатларини бошқариш ва тартибга солиш ижтимоий жараёнлар билан боғлиқ туб ўзгаришларни юзага келтиради.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат²:

- ижтимоий меҳнат муаммоларини ҳал қилишга қаратилган халқаро сиёсат ва дастурларни ишлаб чиқиш;
- мазкур сиёсатни амалга ошириш мақсадида Конвенциялар ва Тавсиялар тарзида меҳнат нормаларини яратиш ва қабул қилиш;
- иштирок этувчи мамлакатларга ижтимоий-меҳнат муаммоларини ҳал қилишда (техникавий ва бошқа ҳамкорлик) ёрдам бериш;
- инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (меҳнат қилиш ҳуқуқи, бирлашиш ҳуқуқи, мажбурловчи меҳнатдан, камситишдан ҳимоя қилиш ва бошқалар);
- меҳнаткашларнинг турмуш даражасини яхшилаш учун камбағалликка қарши кураш олиб бориш, ижтимоий таъминотни ривожлантириш;
- меҳнат шароитларини ва ишлаб чиқариш муҳитини яхшилаш, хавфсизлик техникаси ва меҳнат гигиенаси дастурларини ишлаб чиқиш, атроф муҳитни муҳофаза қилиш ва тиклаш;
- меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотларига уларнинг ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солиш соҳасида ҳукумат билан биргаликда олиб борадиган ишларида ёрдам бериш;

¹ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Т.: Ўзбекистон, 2003. -17 б.

² Устав Международной организации труда и Регламент Международной конференции труда. Женева. 1988. 25-26 с.

– меҳнаткашларнинг энг ночор гуруҳларини: хотин-қизлар, ёшлар, ногиронлар, кекса кишилар, келгинди (меҳнат) кишиларини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш.

Юқорида келтирилган вазифалар Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий вазифалари ҳисобланади.

Халқаро Меҳнат Ташкилотининг барча халқаро ташкилотлардан фақат ўз ишининг мазмуни билан эмас, шу билан бирга унинг уч томонлама тузилиши билан ҳам фарқ қилади. Бу ташкилотнинг барча даражаларида мамлакатлар номидан ҳукуматлар, меҳнаткашлар ва тадбиркорлар ташкилотлари, хусусан, Ўзбекистон вакиллари ҳам иштирок этадилар, улар баравар ҳуқуқларга эгадирлар. Уларнинг мулоқотлари, мунозаралари, ва қарорлар қабул қилиши ижтимоий битимлар тузиш жараёнида манфаатларни ўзаро ҳисобга олишни ва битимларга эришишни назарда тутди. Турли-туман кўпинча эса бутунлай қарама-қарши манфаатларни келишиб олиш жуда мураккаб ва қийин иш ҳисобланади, бу эса ташкилотнинг тузилиши хусусиятларини белгилаб беради.

2. Меҳнат бозори инфратузилмаси субъекти сифатида давлатнинг роли. Давлат иқтисодиётнинг давлат секторида тадбиркор сифатида ҳам, кўпгина инвестицион дастурларни амалга ошириш субъекти сифатида ҳам намоён бўлади. Давлатнинг қонун чиқарувчи органлари қонунларни ишлаб чиқади ва қабул қилади, бозор муносабатларининг ҳуқуқлари ва умумий тамойилларини ўрнатади. Давлатнинг субъекти сифатида меҳнат бозоридаги сиёсатни Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари амалга оширади. Бу умумдавлат, ҳудудий ва жойлардаги бошқарув даражалари асосида амалга оширилади.

Ҳудудий даражада Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Бош бошқармаси меҳнат, бандлик, ижтимоий муҳофаза, пенсия ва аҳолининг ижтимоий таъминот йўналиши бўйича ҳудудий давлат бошқарув органи ҳисобланади.

Бош бошқарма ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорларига, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари, қарорлари ва фармойишлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг буйруқлари, қарорларига амал қилади.

Бош бошқарма ўзининг функциялари ва вазифаларини аниқлашда бошқа ҳудудий давлат бошқаруви органлари, маҳаллий ҳокимликлар ва жамоат ташкилотлари билан ҳамкорлик қилади.

Бош бошқарма юридик шахс ҳисобланади, мустақил балансга, банк муассаларида депозит ва бошқа ҳисоб рақамларига, Ўзбекистон Республикаси Давлат герби тасвири туширилган ва ўз номи ёзилган муҳрга, шунингдек, тегишли муҳр ва штампларга эга бўлади.

Бош бошқарма тизимида қуйидагилар қиради: туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказлар; туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари;

ногиронлар ва қариялар учун “ Мурувват” ва “ Саҳоват уйлари”; худудий реабилитация марказлари.

Бош бошқарма ва унинг туман (шаҳар) бўлимларининг моддий техник таъминоти, шунингдек ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш ажратиладиган маблағлар доирасида давлат бюджети маблағлари ҳисобига ҳамда Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси, меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ва моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармаси маблағлари, шунингдек қонун ҳужжатларида таъқиқланмаган бошқа манбалар ҳисобига амалга оширилади.

Бош бошқармаларнинг асосий вазифалари ва функциялари.

Бош Бошқарманинг асосий вазифалари қуйидагилардан иборат: минтақалар бўйича меҳнат бозорини шакллантиришда самарали сиёсатни амалга ошириш, демографик омилларни, иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш ва таркибий қайта ташкил этишни истиқболли йўналишларни эътиборга олган ҳолда бандликнинг янги шакллари кенг татбиқ этиш ҳисобига аҳоли бандлигининг ўсишини таъминлаш; демографик ўзгаришлар ва кадрларни касбий тайёргарлиги билан боғлиқ ўзгариб бораётган талабларни ҳисобга олган ҳолда меҳнат, иш билан бандлик ва аҳолини ижтимоий қўллаб қувватлаш соҳасидаги қонун ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва янада такомиллаштириш бўйича таклифлар киритиш;

ишга жойлашишга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳолига касбий қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича сифатли хизматлар кўрсатиш;

аҳолининг эҳтиёжманд тоифаларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича амалий чора тадбирларнинг амалга оширилишини таъминлаш, камхарж оилалар, ногиронлар ва ёлғиз кексаларга ёрдам кўрсатишдан табақалаштирилган тарзда ва аниқ ёндашувни кўчатириш.

меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиш устидан қаттиқ назоратни амалга ошириш, меҳнат муносабатларини, моддий рағбатлантириш ва меҳнатни муҳофаза қилиш механизмлари такомиллаштириш чора тадбирларини ишлаб чиқиш.

Бош бошқарма ўзига юкланган вазифаларига мувофиқ қуйидаги функцияларни амалга оширади:

А). Меҳнат бозорини шакллантириш ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида :

– аҳолини иш билан бандлик даражаси ва таркибини энг тўлиқ ва ҳолисона баҳолашни таъминлаш, ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш мақсадида меҳнат бозоридаги аҳволни мониторингини ташкил этади:

– ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозлари асосида аҳолини иш билан таъминлаш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади:

– ишсизларни ҳисобга олишни ташкил қилади:

– ўрта маҳсус, касб хунар таълими бошқармаси билан биргаликда ўрта маҳсус, касб хунар таълими муассасаларини битирувчиларнинг иш билан

таъминланишини тадқиқ этади, ҳамда улар натижалари асосида ишчи кадрлар ва мутахассисларнинг тайёрлов йўналишларини такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади:

- аҳолини иш билан таъминлаш, ёшларни, ишдан бўшаб қолган ходимларни ва аҳолининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштириш , шунингдек, бўш иш жойлари бўйича ахборотларни шакллантиришини ва таҳлил этилишини ташкил қилади;

- шахсий ёрдамчи ва дехқон хўжаликларида қорамол ўстириш билан банд бўлган шахслар ҳисобини амалга оширади;

- ёшларнинг ва иш билан банд бўлмаган аҳолининг касб - хунарга хоҳишини ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этади;

- иш ўринларини ташкил этиш дастурларини ишлаб чиқиш, мувофиқлаштириш ва амалга оширишда қатнашади;

- иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва таркибий қайта ташкил этиш давомида, шунингдек хўжалик юритувчи субъектларни инкирозга учраши ва тугатилиши натижасида ишдан бўшаб қолган ходимларни иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилишга доир мақсадли дастурлар ишлаб чиқишини мувофиқлаштиради;

- аҳолини ўзини ўзи иш билан таъминлашини рағбатлантириш ва қўллаб қувватлаш юзасидан таклифлар тайёрлайди;

- давлат ва хўжалик бошқаруви органларига , маҳаллий ҳокимликларга ва ташкилотларга, корхоналар билан кооперацияда касаначиликни кенгайтириш масалаларида кўмаклашади;

- ишсизлар учун ҳақ тўланиладиган жамоат ишлари ташкил этилишини таъминлайди, ўрта махс, касб - хунар бошқармаси билан ҳамкорликда ишсизларни касбга тайёрлашни, қайта тайёрлашни ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этади.

Б). Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ва ижтимоий таъминлаш соҳасида:

- манфаатдор идоралар ташкилотлар ва муассасалар билан биргааликда пенсионерлар, ногиронлар ва ёлғиз кекса фуқароларга қонун ҳужжатларида белгиланган имтиёзлар, санатория ва курортда даволанишга йўлланмалар ва махсус ҳаракатланиш воситалари берилишида қатнашади;

- маҳаллий давлат ҳокимияти органлари учун пенсионерлар , ногиронлар, кўп болали ва кам таъминланган оилаларни , аҳолининг давлат томонидан қўллаб-қувватлашга мухтож бўлган бошқа ижтимоий ночор гуруҳларини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;

- иш билан таъминлашга кўмаклашувчи Давлат жамғармаси маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади:

- иш билан таъминлашга кўмаклашувчи Давлат жамғармаси маблағларидан мақсадли фойдаланиш устидан назоратни таъминлаш ишларини ташкил этади;

- ишсизлар ва уларнинг оила аъзоларини Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи Давлат жамғармаси маблағлари ҳисобига ижтимоий қўллаб-қувватлашни таъминланишини ташкил этади;

- энг кам иш ўринларини ажратилиши ва уларнинг ижтимоий муҳофазага мухтож шахслар билан бутланиши масалаларини ўрганади ва таҳлил этади; дехқон ва фермер хўжаликларида ишлаётган фуқаролар, шунингдек тадбиркорлар учун белгиланган ижтимоий кафолатлар ва ижтимоий муҳофаза чора-тадбирларини рўёбга чиқарилишини ташкил этади.

В). Меҳнат муносабатларини тартибга солиш меҳнатни ташкил этиш унга ҳақ тўлаш шартларини ва уни муҳофаза қилишни такомиллаштириш соҳасида:

- меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини ва меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш методларини такомиллаштиришга доир чора - тадбирларини ишлаб чиқишда қатнашади;

- меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга риоя қилиниши устидан белгиланган тартибда давлат назоратини амалга оширади;

- ёши бўйича имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини татбиқ қилиш тартиби тўғрисида тушинтиришлар беради;

- меҳнат шароитларига кўра ишчи жойларини атестациядан ўтказишда методик ёрдам кўрсатад .

Г). Пенсия хизмати кўрсатиш ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар билан таъминлаш соҳасида :

- пенсиялар, нафақалар ва компенсация тўловларини (компенсация тўловлари бўйича-бюджет ташкилотларидан ташқари) ўз вақтида тайинлаш ва тўлашни амалга оширади:

- юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларга , шунингдек, дехқон хўжалиқларининг ижтимоий суғурта бадалларини тўлаётган аъзоларига хомиладорлик ва туғруқ, чақалоқ туғилганлиги бўйича нафақаларни ҳисоблаш ва тўлашни, ҳамда дафн маросими учун тўловни амалга оширади;

- “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида“ги Ўзбекистон юеспубликаси Қонунининг 15-моддасига мувофиқ меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллигидан ногиронлик бўйича тайинланган ва тўланган маблағларни айбдор юридик ва жисмоний шахслардан регресс талаб ва даъволар асосида белгиланган тартибда ундириб олишни амалга оширади;

- юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган, шунингдек, дехқон хўжалик аъзоларидан тушаётган бадалларини ҳисобини олиб боради;

- юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларнинг , шунингдек шахсий ёрдамчи ва дехқон хўжалиқларининг қорамол ўстириш, ҳамда қишлоқ хўжалиги фаолиятининг

бошқа турлари билан шуғулланаётган аъзоларининг меҳнат дафтарчаларини юритиш ва сақлашни амалга оширади;

- бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларининг мақсадли сарфланишини назорат қилиш мониторингини олиб боради;

- маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан пенсиялар, нафақалар ва компенсацияларни ўз вақтида тўланиши бўйича ўзаро яқин алоқани амалга оширади;

- юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган ва дехқон хўжаликлари аъзоларига ижтимоий суғурта бўйича нафақаларни олиш ҳуқуқини берувчи ҳужжатларнинг ҳаққонийлигини текширади;

- пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларининг тўғри тайинланиши ва тўланишини назорат қилади;

- ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан пенсиялар, ҳамда ижтимоий суғурта бўйича нафақаларнинг тўғри тайинланиши ва тўланишини текширишга доир назорат –тафтиш ишларини амалга оширади ва ташкил қилади;

- ишламаётган ва ишлаётган фуқароларга пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларини тўлаш учун маблағларга бўлган эҳтиёж ҳажмини аниқлайди ва ҳар ойда, белгиланган муддатларда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига буюртмаларини тақдим этади;

- пенсиялар, нафақалар ҳамда бошқа ижтимоий тўловларни тайинлаш ва тўлаш ишларини ташкил этади ва уларга методик раҳбарлик қилади;

- имтиёзли пенсия таъминоти учун ҳуқуқ берувчи ишлаб чиқаришлар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар Р ўйхатларини қўллаш масалалари юзасидан давлат ва хўжалик бошқаруви органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилади.

Д). Ижтимоий хизмат кўрсатиш соҳасида :

- ижро этувчи вилоят , туман , шаҳар ҳокимият органлари иштирокида ёлғиз кекса фуқаролар, ногиронлар ва давлатнинг қўллаб қувватлашга мухтож бўлган бошқа аҳоли гуруҳларига ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишни ташкил этади;

- ижтимоий таъминот муассасаларида (“Мурувват” ва “Саҳоват” уйларида, пансионатларда, санаторияларда) яшаётган кекса фуқаролар ва ногиронларга маиший , тиббий ва маданий хизмат кўрсатишни ташкил қилади, ушбу муассасаларнинг моддий - техника базаси мустаҳкамлашни таъминлайди;

- ёлғиз кекса фуқароларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш хизматларининг комплекс тармоқларини ташкил этади ва уларни ишини назорат қилади;

- аҳолига ижтимоий ёрдам бериш дастурларини молиялаштириш учун маблағлар жалб этиш ишларида нодавлат, нотижорат ташкилотларининг ва бошқа ташкилотларнинг ўзаро ҳамкорлик қилишни таъминлайди;

- ёлғиз кекса фуқаролар, пенсионерлар ва ногиронларга ижтимоий ёрдам кўрсатувчи нодавлат хизматлар ташкил этишга кўмаклашади, ҳамда уларнинг иши устида назоратни таъминлайди;

- ўзига қарашли ташкилотларнинг аҳолига ижтимоий ёрдам кўрсатиш дастурларини молиялаштириш эҳтиёжлардан келиб чиққан ҳолда амалга

ошириладиган ишларини, шу жумладан уларнинг тижорат фаолиятини мувофиқлаштиради.

3. Меҳнат бозори инфратузилмаси субъектлари сифатида, турли ижро этувчи ҳокимият органлари давлат иш билан бандлик хизмати билан ўзаро алоқадорликда фаолият юритадилар, масалан, ёшлар иши бўйича Қўмита, таълим бўйича Қўмита ва ҳоказо.

4. Меҳнат соҳасидаги ёлланма ишчиларнинг бирлашмалари - касба уюшмалари.

5. Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибига: нодавлат иш билан бандлик хизматлари, тижорат меҳнат биржалари ва кадрлар агентликлари; ишчи кучини тайёрлаш ва қайта тайёрлаш бўйича ўқув марказлари; тижорат иш билан бандлик хизмати бирлашмалари; иш берувчилар ассоциацияси, кадрларга маслаҳат марказлари; меҳнат бозори ҳақида ахборот тизими ва бошқалар кирази.

6. Янги минг йилликда меҳнат бозори инфратузилмаси субъекти бўлиб, интернет тармоғидаги меҳнат биржалари ҳисобланади. Интернет тармоғидаги меҳнат биржаларидан аҳолининг кенг қатлами иш билан бандликка оид маълумотлардан кенг миқёсда фойдаланишлари мумкин.

Қисқача хулосалар

Меҳнат бозори инфратузилмаси иш билан бандликка кўмаклашувчи ташкилий тузилмаларни, норматив-ҳуқуқий муҳитни ўз ичига олади, улар ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги энг самарали ҳамкорликни таъминловчи иқтисодий-молиявий ҳамда ахборот механизмларни вужудга келтиради ҳамда аҳолининг самарали иш билан бандлигини шаклланиши ва ишсизликни камайишига бевосита таъсир этади.

Бозор муносабатлари ривожланиши шароитида ҳар қандай иқтисодий муносабатнинг ташкилий-иқтисодий базасиз амалга ошиши мушкул. Меҳнат муносабатлари амалга ошишининг шундай асослари биринчи навбатда қандай даражадаги инфратузилманинг мавжудлиги, инфратузилманинг меҳнат муносабатларининг барқарор ривожланишига ижобий таъсири, меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва кафолатларнинг амалга ошишида кўмак ва имкон бериши билан белгиланади.

Шунинг учун ҳам меҳнат бозорининг тўлақонли фаолият кўрсатиши учун унинг инфратузилмасини ривожлантириш керак. Меҳнат бозори инфратузилмаси – иш берувчи ва ёлланувчи ўртасидаги энг самарали ўзаро ҳамкорликни таъминлайдиган давлат, нодавлат, жамоат ташкилотлари ва жамғармалари кабилардир. Инфратузилма иш кучининг баҳоси, меҳнат шароити, ходимларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш хусусида иш берувчи билан ходим ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш, шунингдек, меҳнат бозорида иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш жараёнларини ташкил этиши ва тартибга солиши лозим.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. «Меҳнат бозори инфратузилмаси» фани нимани ўрганади?
2. Фаннинг мақсади ва вазифалари нималардан иборат?
3. «Меҳнат бозори инфратузилмаси» категориясининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти ва мазмунини тушунтиринг?
4. Меҳнат бозори инфратузилмасининг таркибий қисимлари ва элементлари нималардан иборат?
5. Меҳнат бозори инфратузилмасининг даражавий қисмларини тушунтириб беринг?
6. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишидаги мавжуд муаммолар нималардан иборат?
7. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиш тамойилларини тушунтириб беринг?
8. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг асосий вазифалари нималардан иборат?
9. Ҳозирги даврда меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш билан боғлиқ долзарб вазифалар нималардан иборат?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2003.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонуни. (янги таҳрирда). -Т.: 1998.
4. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (ўқув қўлланма). -Т.: “Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти”, 2004.-207 б.
5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
6. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Аҳолининг иш билан бандлигини инфраструктураси. - Т.: “ТДИУ”, 2000.
7. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. - Т.: “Ўқитувчи”, 2001.
8. Барр Н. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. - М.: 1997.
9. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике.- СПб., Издательство СПбУЭФ. 2001.
10. Вериан Х.Р. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход. - М.: Издательство “ЮНИТИ”, 1997.
11. Рынок труда: Учебное пособие/Под.обш.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.
12. Винокуров М.А. Трудовые ресурсы региона и рынок труда. - Иркутск: Издательство “Иркутского ун-та”. 1991.

II-Мавзу. МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИ ФУНКЦИОНАЛ ЭЛЕМЕНТЛАРИ ВА ТАРКИБИЙ ҚИСМЛАРИ

Режа:

2.1. Меҳнат бозори инфратузилмаси функционал элементлари ва таркибий қисмлари

2.2. Меҳнат бозорини бошқаришнинг асосий йўналишлари

2.3. Меҳнат бозорида касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизими

2.1. Меҳнат бозори инфратузилмаси функционал элементлари ва таркибий қисмлари

Меҳнат бозори инфратузилмаси функционал элементлари ва таркибий қисмлари бўйича қуйидаги тизимларни ўз ичига олади:

1. Меҳнат бозори инфратузилмасининг устқурмавий элементлари: бунга давлатнинг тартибга солиш ва норматив-ҳуқуқий роли, меҳнат шартномалари ва ҳоказолар киради. Давлатнинг тартибга солиш роли ҳуқуқий нормалар ва қонунларнинг қабул қилиниши, меҳнат муносабатларини тартибга солиш, инвестициялар ҳаракатини бошқариш, ижтимоий сиёсатни амалга ошириш, ишчи кучи шаклланишига таъсир этишдан иборат.

2. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ташкилий таркиби, яъни, макро ва микро даражалардаги ташкилий-иқтисодий ва ташкилий-бошқарув тузилмалари қуйидагиларни ўз ичига олади:

- ишга жойлаштириш бўйича ташкилий тузилмалар, буларга, давлат, муниципал органлар, нодавлат иш билан бандлик хизматлари ва ассоциациялар киради;

- таълим тизими, бунга давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматидаги ўқув марказлари ҳамда ўрта ва олий ўқув юртлари касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари сифатида, фуқароларни ўқитиш бўйича иш билан бандлик хизмати органлари билан шартномавий ҳамкорликда меҳнат бозорига янги мутахассисларни тайёрлаб беради;

- рекрут тизими, бунга рекрут агентликлари ва ихтисослашган меҳнат биржалари киради;

- ахборот тизими-меҳнат бозори ҳолати ҳақида ахборотларни тўплаш;

- ижтимоий тизим — ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлганларга кўрсатиладиган хизматлар бўйича марказлар ва ташкилотлар;

- молиявий тизим — буларга давлат иш билан бандлик жамғармаси, тижорат иш билан бандликка кўмаклашувчи жамғармалар, битирувчиларни ишга жойлаштиришга кўмаклашувчи ўқув юртларининг жамғармалари киради.

Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибидаги институционал тузилмалар ва ташкилотлар ўртасида юзага келадиган иш билан бандликка оид ижтимоий-иқтисодий муносабатлар уларнинг ўзаро алоқадорлигини таъминлайди.

Меҳнат бозори субъектлари муносабатлари тизимида махсус органларининг қўшилиши улар ўртасида зиддиятлар бўлмаслигини таъминлаш,

турли-туман иқтисодий воситалар ва усуллар, ҳуқуқий нормалар ёрдамида иш билан бандлик жараёнлари ва сиёсатини ташкил этиш ҳамда тартибга солишни таъмин этиш зарур¹.

Самарали иш билан бандликни таъминлаш меҳнат бозорининг бош ижтимоий-иқтисодий функцияси ҳисобланади. Меҳнат бозори инфратузилмаси бу функцияни бажарилишини таъминлайди, шундай экан, меҳнат бозори инфратузилмасининг муваффақиятли шаклланиши ва ривожланиши мезони сифатида ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатни таъминлаш ҳисобланади.

Шунингдек, меҳнат бозори инфратузилмасининг бош масаласи – меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги самарали ҳамкорликни ва иқтисодий шарт-шароитларни таъминлашни назарда тутати.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий функцияси иш берувчи билан ходим ўртасидаги иш кучининг нархи, меҳнат шароити, ходимнинг муайян ижтимоий муаммоларини ҳал қилиш, иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган аҳолини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, иш жойларини яратиш ва сақлаш, аҳолига ахборот хизматларини кўрсатиш, ишчи кучи ҳаракатчанлигини қўллаб-қувватлаш, ижтимоий-меҳнат низоларини тартибга солиш хусусидаги муносабатларни йўлга қўйишдан иборатдир. Одатда бу муносабатлар жамоа шартномалари тизими асосида тартибга солинади. Бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда жамоа шартномаси тизими меҳнат бозорида давлатнинг тартибга солишдан кўра фаолроқ рол ўйнайди².

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 29-моддасига мувофиқ жамоа шартномаси - корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатдир³. Жамоа шартномалари ва келишувлари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади.

Бинобарин, унда бевосита шартномада мустаҳкамланган нормалар ёки тегишли локал ҳужжатга ҳавола этиш ёрдамида меҳнат жараёнида тарафларнинг ўзаро муносабатларини тартибга солувчи барча туб масалалар мавжуд бўлиши керак.

Жамоавий шартнома меҳнат муносабатлари барқарорлигига эришишда муҳим аҳамиятга эга. Жамоавий шартнома тизими меҳнат бозоридаги хўжалик субъектларининг ўзаро муносабатларидаги можароларни ўзича бартараф эта олмайди. Чунки, ушбу можаролар асосини ижтимоий манфаатлар, мақсадлар, интилишлар, талаблардаги фарқлар ташкил этади. Гарчи, жамоавий битимлар тизими манфаатларни келишиб, ўзаро бир қарорга келиш ва можароларни тезлик билан бартараф этиш жараёнларини кўзда тутсада, музокаралар жараёни анча мақбул натижаларга эришиш жараёнини ҳам яратади. Айни пайтда битим

¹ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). -Т.: - «Меҳнат» - 2004. -146 б.

² Абдурахмонов Қ.Х., Муртазоев Б.Ч. Меҳнат бозори. (ўқув қўлланма). - Т.: 1999. -29 б.

³ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. -Т.: «Адолат», 1996. – 15 б.

шартлари шартнома шаклини олиб, икки томонни мазкур шартлар асосида ижтимоий ва иктисодий барқарорликни таъминлаш мақсадида охирги чораларни кўрмасдан, яъни иш ташлаш ёки ишдан бўшатишга йўл қўймай, ҳаракат қилишга мажбур этади¹.

Шуни қайд этиб ўтиш керакки, асосан жамоавий меҳнат шартномаси тизими ва бевосита давлатнинг тартибга солиб бориши амал қилишига қарамай, ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар якка тартибда ҳам ҳал этилиши мумкин.

Ходим билан тузилган шахсий шартнома иш берувчи учун анча фойдалидир. Шахсий шартнома тизими меҳнатчининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамга қараб белгилаш имконини беради. Жамоавий битимларга кўра эса, бундай қилиб бўлмайди. Шу билан бирга, тузиладиган шахсий битим кўп ҳолларда меҳнаткашларни ижтимоий кафолатларнинг каттагина қисмидан маҳрум этади ва бир қатор салбий оқибатларга олиб келиши мумкин.

Жумладан ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар билан алмаштириш қойда тусига кирмоқда. Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис давлат айниқса, хўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шартнома шакллари ривожини назорат қилиб бориши керак. Акс ҳолда норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

Меҳнат бозори инфратузилмаси функцияларига ходимни ва иш берувчини шартнома тузишга ва ўзаро ёрдам кўрсатишга тайёрлаш, шартнома тузишда кўмаклашиш, меҳнат бозорига чиқувчиларни ҳимоя қилиш ва уларнинг ўзаро ёрдам кўрсатишини ҳар томонлама таъминлаш киради. Ривожланган меҳнат бозори иш берувчилар билан ёлланган ходимларнинг ўзаро ёрдам кўрсатишидан ташқари, у ёки бу жамоат тузилмаларининг (касаба уюшмалари, тадбиркорлар ва ишсизларнинг бирлашмалари, ижарачилар иттифоклари ва ҳоказоларнинг) жамоа манфаатларини ҳимоя қилиш институцион тузилмаларидан ташқари, ижтимоий ҳамкорлик масалаларида давлатнинг воситачилигини ҳам назарда тутати.

Махсус давлат идораларининг меҳнат бозори субъектларининг муносабатлари тизимига кириши улар ўртасида келишмовчиликлар бўлишининг олдини олиш, турли иктисодий воситалар, усуллар ва ҳуқуқий нормалар ёрдамида аҳолини иш билан бандлик жараёнлари сиёсатини ташкил этиш ҳамда тартибга солишни таъминламоғи лозим².

¹ Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт) – Т.: Тошкент матбаа комбинати, 1996. – 14 б.

² Абдурахмонов Қ.Х., Муртазоев Б.Ч. Меҳнат бозори. (ўқув қўлланма). - Т.: 1999. - 29 б.

Ўтиш даври иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми бўлган бозорни бошқариш (тартибга солиш) сиёсати учта асосий мақсадга эришишни назарда тутди:

- таркибий қайта қуришни рағбатлантириш ва бўшаб қолган ходимларни қайта тақсимлаш жараёнини жадаллаштириш;
- ишсизларни меҳнат ҳаётига жуда тезлик билан жалб қилиш;
- иш қидираётганларнинг ҳар бирини иш билан таъмин этиш.

2.2. Меҳнат бозорини бошқаришнинг асосий йўналишлари

Ҳозирги вақтда Ўзбекистонда меҳнат бозорини бошқаришда бир қатор йўналишлар мавжуд бўлиб, улар аҳоли иш билан бандлиги давлат хизмати тааллуқлидир. Бу хизматнинг асосий вазифаси меҳнат бозори ҳақидаги ахборотни меҳнатга лаёқатли аҳолига тарқатиш ҳисобига меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши самарадорлигини оширишдан иборатдир.

Аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашиш билан боғлиқ хизматлар давлат иш билан бандлик хизмати органлари томонидан бепул кўрсатилади. Бозор муносабатларининг ривожланиши иш билан бандликнинг нодавлат хусусий характердаги тузилмалари ҳам ташкил этилишига имкон бермоқда. Булар ходимларни танлаш бўйича тижорат агентликлари; ўқув юртлари ҳузуридаги муассасалар ва ҳоказо муассасалардир. Меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий таркибий қисми сифатида меҳнат бўлимларининг фаолияти ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Бандликка кўмаклашиш марказлари меҳнат бозори ҳақидаги, унинг аҳоли ва истикболи тўғрисидаги ахборотларни ўзида тўплайди. Бозор тузилмаси сифатидаги меҳнат бўлими хилма-хил вазифаларни бажаради.

Республикада меҳнат бозорининг шаклланиши меҳнат ресурсларининг ортиши шароитида содир бўлмоқда. Ҳар йили иш қидираётган фуқаролар сони 30-40 минг кишига, бандликка кўмаклашиш марказлари орқали иш билан таъминланганлар сони 20-30 минг кишига кўпаймоқда.

Давлат иш билан бандлик сиёсати доирасида меҳнат бозорини тартибга солишда иш билан бандлик жамғармаларининг аҳамиятини алоҳида таъкидлаб ўтиш керак.

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуннинг 21-моддасига мувофиқ “Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш чора-тадбирларини молиялаш ва меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатиши учун иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси тузилади”. “Шунингдек иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларини сарфлаш йўналишларини аҳолини иш билан таъминлаш борасидаги тегишли республика, ҳудудий ва бошқа махсус дастурларга мувофиқ белгиланади”¹.

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар. Т.: «Шарқ», 2000. -242-243 б.

Иш билан бандлик жамғармаси харажатларини шартли равишда қуйидаги йўналиш бўйича қисмларга ажратиш мумкин:

1. Ишсизлик бўйича нафақага сарфланадиган маблағлар, ишсизларга моддий ёрдам кўрсатиш, узоқ муддатли пенсиялар тўлаш. Буларни пасив сиёсат деб аташ қабул қилинган.

2. Қайта тайёрлаш ва жамоат ишларига сарфланадиган маблағлар. Айтиб ўтилган бу шаклларни бирлаштириб турадиган томон шуки, улар қонун билан кафолатланмаган. Шу билан бирга “Молиявий қўллаб-қувватлаш” моддасига доир харажатларни меҳнат бозоридаги фаол сиёсат шаклларига киритиш қабул қилинган.

3. Иш билан бандлик хизматларини ривожлантириш учун мўлжалланган маблағлар (уларни таъминлаш, капитал маблағлар, “Бандлик” ахборот хизмати).

Иш билан бандлик жамғармаси маблағларини ишчи кучларидан фойдаланиш ва аҳоли иш билан бандлиги бўйича давлат сиёсатини амалга ошириш мақсадида вақтинча молиявий қийинчиликни бошидан кечираётган корхоналарга, турли мулкчилик кўринишидаги янги корхоналарни яратишга кредитлар бериш йўли билан ҳамда корхоналарда қўшимча иш жойларини яратишга сарфлаш ишчи кучига талабни оширишда муҳим восита ҳисобланади. Шунингдек, иш билан бандлик жамғармаси маблағлари ҳисобига ишсизларни касбга ўқитишни молиявий жиҳатдан таъминлаш республикамизда малакали меҳнат бозори шаклланишига ва бунинг натижаси улароқ меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши учун шароит яратади.

Ўзбекистон Республикаси “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуннинг 21-моддасига мувофиқ “Корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар ажратмалари ҳисобига ҳосил этиладиган иш таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларининг етмиш фоизи кейинчалик уларни туманлар ва шаҳарлар ўртасида қайта таъминлаш шарти билан Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат органларини тасарруфида қолади, ўттиз фоизи эса Республика миқёсида марказлаштирилади”¹.

Республикамизда иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси бюджетдан ташқари жамғарма ҳисобланиб, ишсизликни суғурталаш давлат томонидан бошқарилади. Бунда тадбиркорлар ва ходимларнинг вакиллик органлари ишсизларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш жамғармаларини бошқарувчи давлат органлари билан фаол ҳамкорликни амалга оширадилар.

Ҳар қандай жамият меҳнат бозорида рақобат кураши қизиган сари умумий таълим тизимига бўлган эҳтиёж талаблари ҳам орта боради. Натижада шунга мос ҳолда умумтаълим тизими ҳам ривожланади. Бозор муносабатлари меҳнат жараёнига таъсир кўрсатиши туфайли касб-ҳунар таълими ва энг

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар. Т.: «Шарқ», 2000. -243 б.

аввало, ишчиларнинг умумтаълим даражасини кўтариш зарурлигини талаб этади.

2.3. Меҳнат бозорида касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизими

Республикамизда Кадрлар тайёрлаш миллий дастурининг қабул қилиниши “Таълим тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг қоидаларига мувофиқ таҳлили ва таълим тизимидаги жаҳон миқёсидаги ютуқлар асосида тайёрланган ҳамда юксак умумий ва касб-ҳунар маданиятига, ижодий ва ижтимоий-сиёсий ҳаётда мустақил равишда мўлжални тўғри ола билиш маҳоратига эга бўлган, истиқбол вазифаларини илгари суриш ва ҳал этишга қодир кадрларнинг янги авлодини шакллантиришга йўналтирилгандир¹. Шунингдек, ушбу дастурга мувофиқ меҳнат бозорини, энг аввало қишлоқ жойларда меҳнат бозорини шакллантиришнинг ҳудудий хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳунар-техника таълимини қайта ташкил этишга киришилди.

Бандликка кўмаклашиш марказлари ва айрим корхоналарда ўтказилган тадқиқотлар ишчиларнинг, айниқса, ёш ишчиларнинг касб-ҳунар малакаси, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизоми анча пасайиб кетганлиги, тез ва иштиёқ билан ишлаш лаёқатининг йўқлигини кўрсатди. Талаб ва таклиф орасида мутаносиблик мавжуд эмаслигини эътиборга олиш, ишлаб чиқариш соҳасида қайта ўқитишнинг қуйидаги турларини ташкил этишга киришилган:

- янги ишчиларни тайёрлаш;
- ишчиларни қайта тайёрлаш (қайта ўқитиш);
- ишчиларни иккинчи касбларга тайёрлаш;
- ишчиларнинг малакасини ошириш².

Мамлакатимизда меҳнат бўлимларига мурожаат қилганларнинг аксарият қисмини эркаклар ташкил қилади, аммо аёллар миқдори аста-секин ўсиб бормоқда, 2009 йилда у 48,8 фоизни ташкил қилди. Ўзбекистондаги жорий меҳнат бозори юқори даражада фаоллашганлиги билан тавсифланади, бу аҳолини иш билан таъминлаш бўйича меҳнат бўлимлари фаолиятининг самарадорлиги ошганлигидан далолат беради.

Ўз навбатида юқори малакали ва серғайрат кадрларни давлатнинг иштирокисиз тайёрлаш анча мушкул ишдир. Фақат давлат етарли даражада қудратли моддий, молиявий ресурсларга ва ҳуқуқий омилларга эга бўлиб, улар ёрдамида мослашувчан ишлаб чиқаришни шакллантиришга таъсир кўрсатади. Шу билан бирга давлат бозор тузилмалари ташаббусини, бозорнинг ўз-ўзини ташкил этишини бўғмаслиги лозим. Ўзгарувчан бозорнинг қарор топишини тартибга солиш тизими бошқарувнинг мураккаб давлат ва бозор соҳаларини қамраб олади.

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Кадрлар тайёрлаш бўйича миллий дастури». – Т.: 1997.

² Маматалиев Д. Инфратузилмалар янги малакали ишчилар талаб этмоқда // Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси. Т.: 2002, № 9. -53 б.

Ривожланган мамлакатлар тажрибасидан маълумки, малакали кадрларни тайёрлаш бўйича нодавлат тузилмаларнинг шакллантирилиши меҳнат бозорида рақобатчилик муҳитини кучайтиради. Бу эса, меҳнат бозорида сифат кўрсаткичлар ўзгаришига олиб келади.

Меҳнат бозоридаги рақобатбардошлик таклиф қилинаётган иш кучи сифатининг иш берувчи талабига мос келишидир. Бозор муносабатлари шароитида хўжалик юритиш меҳнат бозорида рақобат курашини кучайтириш, қайтадан тайёргарликдан ўтиши лозим бўлган кадрлар сонини кўпайтириш, уларнинг малакаларини ошириш учун таълим масаласи билангина эмас, балки ижтимоий сабаблар ва меҳнат бозори эҳтиёжлари билан ҳам боғлиқ.

Таълим тизимини қайта қуришнинг асосий мақсади ишчи ва мутахассисларнинг билим даражасини жаҳон стандартларига мослаштиришдир. Бу қайта қуриш таълим тизими сифатини шундай даражага кўтариши лозимки, у ишлаб чиқаришни илмий-техника жиҳатидан янгиланадиган мос кадрларни тайёрлай олсин. Иқтисодни кўтариш меҳнат бозорида ишчининг рақобатбардошлигини таъминлай олишга эришилиши керак.

Таълим хизматлари имкониятлари давлат ва нодавлат ўқитиш масканлари тармоғининг ривожланиши билан боғлиқ.

Қайта қурилаётган таълим тизими ишлаб чиқариш тармоқлари талабларига ҳозирги кун тузилмавий таркибидан келиб чиқиб эмас, балки янада илгарилашни таъминлаш ҳисобига, ишлаб чиқариш кучлари ривожланишининг бундан кейинги тезлашишига ҳам мос бўлиши лозим бўлади.

Хўжалик юритишнинг янги усулига ўтиш даврида олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг самара билан иш олиб боришини таъминлаш учун уларга маълум даражада ижтимоий-иқтисодий мустақиллик бериш лозим бўлади.

Хўжалик юритишнинг кадрларни тайёрлаш борасида олиб борадиган ишлари самарали бўлиши учун қуйидагиларни амалга ошириши зарур бўлади:

- мутахассислар тайёрлаш ва улар малакасини ошириш ишларини олиб боришга қодир бўлган ўқув рўйхатини қайта кўриб чиқиш ва уларга молиявий ва моддий имтиёзлар бериш;
- ўқув юртлари фаолиятини бошқаришда иқтисодий услублардан кенгроқ фойдаланиш;
- мутахассисларни қайта тайёрлашнинг энг мақбул йўллари танлаш ва миқдор жиҳатидан уларни меҳнат бозоридаги талаб эҳтиёжига қараб ўзгариб туришини таъминлаш.

Қисқача хулосалар

Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибидаги институционал тузилмалар ва ташкилотлар ўртасида юзага келадиган иш билан бандликка оид ижтимоий-иқтисодий муносабатлар уларнинг ўзаро алоқадорлигини таъминлайди.

Меҳнат бозори субъектлари муносабатлари тизимига махсус органларининг қўшилиши улар ўртасида зиддиятлар бўлмаслигини таъминлаш, турли-туман иқтисодий воситалар ва усуллар, ҳуқуқий нормалар ёрдамида иш билан бандлик жараёнлари ва сиёсатини ташкил этиш ҳамда тартибга солишни таъмин этиш зарур.

Самарали иш билан бандликни таъминлаш меҳнат бозорининг бош ижтимоий-иқтисодий функцияси ҳисобланади. Меҳнат бозори инфратузилмаси бу функцияни бажарилишини таъминлайди, шундай экан, меҳнат бозори инфратузилмасининг муваффақиятли шаклланиши ва ривожланиши мезони сифатида ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги мувозанатни таъминлаш ҳисобланади.

Шунингдек, меҳнат бозори инфратузилмасининг бош масаласи – меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги самарали ҳамкорликни ва иқтисодий шарт-шароитларни таъминлашни назарда тутати. Меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий функцияси иш берувчи билан ходим ўртасидаги иш кучининг нархи, меҳнат шароити, ходимнинг муайян ижтимоий муаммоларини ҳал қилиш, иш билан банд бўлган ва банд бўлмаган аҳолини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, иш жойларини яратиш ва сақлаш, аҳолига ахборот хизматларини кўрсатиш, ишчи кучи ҳаракатчанлигини қўллаб-қувватлаш, ижтимоий-меҳнат низоларини тартибга солиш хусусидаги муносабатларни йўлга қўйишдан иборатдир.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Меҳнат бозори инфратузилмасининг устқурмавий элементлари деганда нимани тушунаси?
2. Меҳнат бозори инфратузилмаси ташкилий таркибининг макро ва микро даражалари бўйича таснифини тушунтириб беринг?
3. Меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий функцияси нима?
4. Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш қандай молиявий манбалардан фойдаланилади?
5. Иш билан бандлик Давлат жамғармаси харажатлари қайси йўналишларда ишлатилади?
6. Меҳнат бозоридаги рақобатбардошлик деганда нимани тушунаси?
7. Ўзбекистонда таълим тизимини қайта қуришнинг асосий мақсади нималардан иборат?
8. Хўжалик юритишнинг кадрларни тайёрлаш борасида олиб борадиган ишлари самарали бўлиши учун қандай тадбирларни амалга ошириш керак?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонуни. (янги тахрирда). -Т.: 1998.
4. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (ўқув кўлланма). -Т.: “Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти”, 2004.-207 б.
5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
6. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. - Т.: “Ўқитувчи”, 2001.
7. Владимирова Л.П. Экономика труда (учебное пособие) -2е изд. перераб.-М.: Издательский дом “Дажков и К”, 2002.
8. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике.- СПб., Издательство СПбУЭФ. 2001.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда (учебник). -М.: Издательство “Норма”, 2003.
10. Рынок труда:Учебное пособие/Под.общ.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.

III-МАВЗУ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИ ТАРКИБИЙ ҚИСМЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ЎЗАРО АЛОҚАДОРЛИГИ

Режа

3.1. Меҳнат бозори инфратузилмаси меҳнат соҳасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солувчи механизм сифатида

3.2. Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмларининг ўзаро боғлиқлиги

3.3. Ишга жойлаштириш бўйича хусусий воситачи агентликлар ва фирмалар

3.1. Меҳнат бозори инфратузилмаси меҳнат соҳасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солувчи механизм сифатида

Кейинги вақтларда бир қанча муаллифлар меҳнат бозорини тизимли тарзда қараб чиқишга яқиндан ёндошмоқдалар. Масалан, С.А.Кузьмин меҳнат бозори институтини ўрганишнинг муҳимлигини таъкидлар экан, меҳнат бозори тизимининг тузилишини белгилаб берди¹. Тизимли услубиёт нуқтаи назаридан М.А. Винокуровнинг фикри анча ўринлидир. Унинг назарида «Меҳнат бозори – бу иш кучини шакллантириш, истеъмол қилиш, тақсимлаш ва қайта тақсимлаш, уни ёллаш ва ҳақ тўлаш хусусида вужудга келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизими бўлиб, бу муносабатлар ҳукукий нормалар билан тартибга солинади ва меҳнат ресурсларини бошқариш усули сифатида намоён бўлади»².

Меҳнат бозорининг бошқарилиши инсонни меҳнат қилиш қобилиятини тақлиф қилувчи ходимларни, иш кучига бўлган талабни белгиловчи иш берувчиларни, шунингдек, уларнинг манфаатларини мувофиқлаштирувчи ва қондирувчиларни, ҳамда иш кучига бўлган тақлифнинг ҳажмини, тузилишини белгилаб берувчи йўналиш ва механизмларни ҳам ўз ичига олади.

Ана шу йўналишлар мажмуаси, ватанимизда амалга оширилаётган бозор шарт-шароитларига мос ҳолда тадбиқ этилган бўлиб, улар иш билан бандлик ва ишсизликни давлат йўли билан бошқаришда муҳим ўрин эгаллайди. Меҳнат бозори ҳам ҳар қандай тизим сингари ўз ривожланиш даражаси, ташқи ва ички муҳитнинг таъсир кўрсатиши билан боғлиқ равишда муайян аниқ мақсадли йўл – йўриқларга эга бўлиши лозим. Меҳнат бозори – меҳнат бозори субъектлари ва уларнинг муайян тузилмага таъсир кўрсатишининг (ахборот, ижтимоий ва иқтисодий таъсир кўрсатишининг) ижтимоий-иқтисодий тизимидир. Мазкур тизим кўп ўлчовлидир. Ундан турли ижтимоий-иқтисодий жараёнлар, чунончи касбий тайёргарлик, касбий танлаш, моддий рағбатлантириш ва натижаларга баҳо бериш, қайта ўқитиш ва ёллаш, чора белгилаш ва маркетинг сингари жараёнлар ўз ифодасини топади. Бундан ташқари, меҳнат бозори тизими ўзаро боғланган кўпгина кичик тизимлардан (натижадорлик ва унумдорлик, меҳнатга

¹ Кузьмин С.А. Рўночная экономика и труд. - М.: "Наука". -1993. -С. 144.

² Винокуров М.А. Трудовўе ресурсў региона и рўнок труда. -Иркутск: "Иркутского ун-та". 1991. -С.248.

ҳақ тўлаш ва уни нормалаш кабилардан) иборат бўлади ва уларнинг ҳар бири бир қатор вазифаларни адо этади¹.

Меҳнат бозорида барча қатнашчиларнинг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштирувчи ривожланган тузилмавий таркибларнинг мавжудлиги жамиятда ходимлар учун конъюнктура ўзгаришларининг таъсирини юмшатиш, ишлаб чиқаришни оқилона ташкил этиш ва фойдани кўпайтириш имконини берадиган шарт-шароитлар яратишга қодир бўладиган меҳнат бозорини шакллантириш имконини беради.

Бозор иқтисодиётига ўтиш даври шароитларида меҳнат бозорини “меҳнатга қобилиятли” ишчи кучини харид қилиш – сотишни амалга оширувчи тизим сифатида кўриб чиқиш ўринли эмас. Шунинг учун у ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти ва ижтимоий меҳнат соҳасининг очиқ, мураккаб, кўп аспекти ва ўсувчи тизимчаси бўлиб, ишчи кучига талаб-таклифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантирувчидир. Мазкур бозор ишчи кучи талаб ва таклифини тартибга солишда бевосита иштирок этади ва аҳолининг оқилона иш билан бандлигини шаклланиши ҳамда ишсизликни камайитишга кўмаклашади.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг таркибий қисми асосий элементларига қуйидагилар киради: давлат муассасалари, иш билан бандликка кўмаклашувчи нодавлат тузилмалар, корхоналар ва фирмаларга кадрлар билан хизмат кўрсатиш, хусусий воситачи фирмалар, самарали иш билан бандликни таъминлайдиган жамоат ташкилотлари ва жамғармалар кабилар (1.1-расм).

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни Республика ҳудудида доимий истиқомат қилувчи фуқароларнинг меҳнатга бўлган ҳуқуқини амалга оширишнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шарт-шароитларини, шунингдек бу ҳуқуқни рўёбга чиқариш бўйича давлат кафолатини белгилаб берди. Ана шу қонунга мувофиқ ривожланган меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмлари элементлари 1.1-расмда келтирилган.

Ишлаб чиқариш моддий базасининг жиддий таркибий қайта қурилиши ва уни узликсиз янгилаб борилиши, унинг ўсиш суръатларининг пасайиши жонли меҳнатни сиқиб чиқариш жараёнини муқаррар қилиб қўяди ва иш билан бандлик муаммосини кескинлаштиради. Ривожланган мамлакатларда 80-йилларда шу нарса яққол кўзга ташландики, аҳолини иш билан бандлигини бевосита рағбатлантириш (миллий бўлимни, давлат идорасини, жамоат ишларини кенгайтириш) чора-тадбирлари ҳам, шунингдек иш билан бандликни билвосита рағбатлантириш (инвестицияларни рағбатлантириш, давлат харидларини кўпайтириш ва шу кабилар) чора-тадбирлари ҳам ўзини оқламади.

Хўжалик юритишнинг ўзгариб бораётган шарт-шароитлари ишга жойлашиш ва иш кучидан фойдаланишнинг тобора кўпроқ мослашувчан шакллари талаб қилмоқда.

Мослашувчан меҳнат бозорининг таркибий қисми бўлиб, ўзига қуйидагиларни қамраб олади: мослашувчан иш билан бандлик (меҳнат

¹ Абдурахмонов Қ.Х., Муртазоев Б.Ч. Меҳнат бозори. (ўқув қўлланма), Тошкент. 1999. -12 б.

фаолияти ва ёллаш ташкилий шакллариининг ҳаракатчанлиги ва ўзгарувчанлиги); иш билан бандликнинг функционал мослашувчанлиги (кенг малака ва касбий кўникмаларга эга бўлган ходимларнинг ўзаро ҳаракати); мослашувчан иш тартиблари. Бу ҳолат аҳолини меҳнатда бандликка нисбатан янгича ёндашувлар шаклланиши ҳамда кенг қамровли бандликнинг янги концепциясида ўз ифодасини топади. Меҳнат бозорида мослашувчан муносабатларнинг шаклланиб бориши мазкур бозор инфратузилмаси ривожланишида эгилувчанликни мустаҳкамлайди.

Ҳар бир мамлакатда меҳнат, аҳолини иш билан бандлик ва ижтимоий сиёсат масалалари юзасидан давлат ва минтақавий идоралар тизими мавжуддир. Бу идораларнинг тузилиши ўзгариши мумкин, лекин ҳар қандай маърифатли давлат соҳалари бўйича норматив ҳужжатлар ишлаб чиқади: барча корхоналардаги меҳнат шароитлари бўйича; давлат корхоналарида ва давлат муассаларида (бюджет соҳасидаги) меҳнатга ҳақ тўлашдаги нисбатлар бўйича; аҳолининг иш билан бандлигини бошқариш бўйича; нафақа таъминоти бўйича; ишсизларга, ногиронларга, аҳолини кам таъминланган қатламларига ёрдам кўрсатиш бўйича; иш берувчилар ва иш олувчилар вакиллариининг ўзаро муносабатларини йўлга қўйиш бўйича.

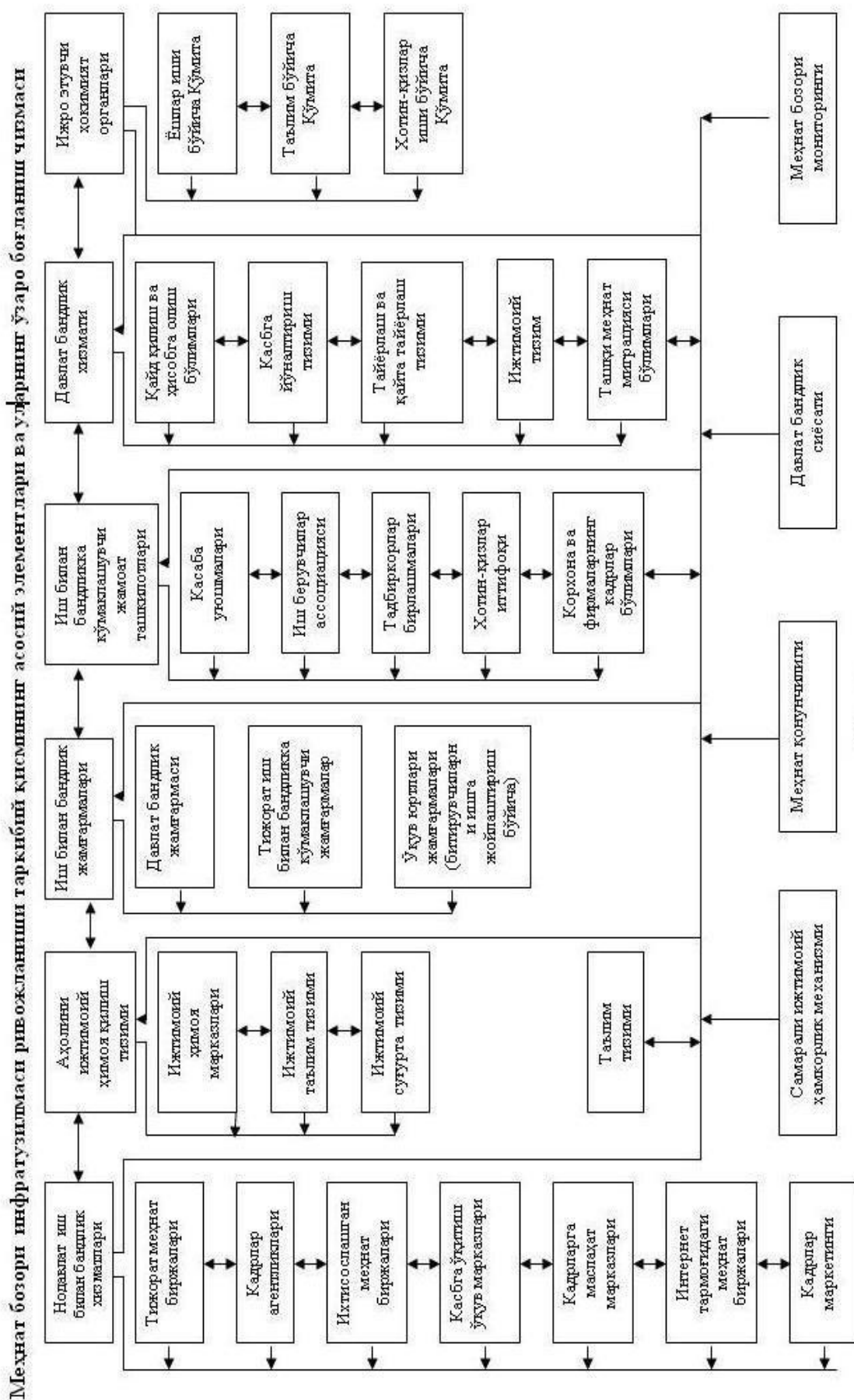
Минтақалардаги меҳнатни бошқариш идоралари асосий диққат эътиборини иш билан бандлик, ижтимоий сиёсат, иш берувчилар билан иш олувчилар ўзаро муносабатларини тартибга солиш масалаларига қаратадилар¹.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг такомиллашганлиги жамиятнинг иқтисодий ва ижтимоий жихатдан ривожланиш даражасини кўрсатади.

Ривожланган мамлакатларда меҳнат бозори инфратузилмасига меҳнат соҳасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солувчи механизм сифатида қаралади. Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисми элементларининг меҳнат муносабатларини тартибга солиш ва меҳнат бозорини бошқаришдаги аҳамияти мазкур бозордаги давлат сиёсатининг мақсадидан келиб чиқади.

Меҳнат бозоридаги давлат сиёсатининг мақсади бўшаб қолган потенциал ишчиларнинг самарали иш билан бандлигини шакллантириш, ёппасига ишсиз бўлиб қолишга йўл қўймаслик ва очик ишсизликнинг ўсишини тўхтатиб туриш сифатида таърифланиши мумкин.

¹ Абдурахмонов Қ.Х., Муртазоев Б.Ч. Меҳнат бозори. (ўқув қўлланма), Т.: 1999. - 41 б.



Ана шу мақсадга эришиш иш ўринлари эгаси бўлган иш берувчига муайян сифатига эга бўлган иш кучини сотиб олиш, бу билан ишлаб чиқариш омилларининг кўшилишини таъминлаш, иш қидираётган кишиларга эса, касб-малакасига, демографик ва бошқа тавсифларига мувофиқ мос келадиган иш ўрни танлаш имконини беради. Ишсизларга таълим олиш соҳасида (касбий қайта тайёрлаш ва малака ошириш) хизматлар кўрсатилади, уларни таъминлаш (жамоат ишлари ва бошқа вақтинча ишлар) ва ишсизлик даражасини назорат қилиш юзасидан чора тадбирлар кўрилади ва ҳоказо.

Ташкилий жиҳатдан республикамизда меҳнат бозори ижтимоий институтлар тизими сифатида майдонга чиқмоқда, улардан ҳар бири қисман ёки тўла равишда меҳнатни ривожлантиришга доир қандайдир вазифани бажаради, яъни тайёргарлик, фойдаланиш, рағбатлантиришни адо этади.

Шулардан давлатнинг иш билан бандлик хизмати меҳнат бозорини тартибга солишда асосий аҳамиятга эга. Давлатнинг иш билан бандлик хизмати ишчи кучини такрор ишлаб чиқаришни тартибга солишнинг янги инструментларини амалга ошириш, яъни ижтимоий институтни ташкил этиш заруриятини келтириб чиқаради, усиз бозор тўлиқ фаолият юрита олмайди.

Давлат иш билан бандлик хизмати – бу ишчи кучининг уюшган бозоридир. У меҳнат ресурслари қўлланишини бир соҳадан бошқасига эркин ўтишини таъминлаб, қуйидагиларни юзага келишига имконият яратади:

- жамиятнинг ҳар бир аъзосини эркин меҳнат ва шахсий даромадининг ўсиши асосида – ўз ҳаётий имкониятларини амалга оширишга кенг имкониятлар, яъни меҳнатга самарали иштиёқ механизмининг яратади;
- юқори меҳнат унумдорлигига иқтисодий мажбурлаш шакли сифатида ишчи кучини ташувчилар ўртасида уни янада фойдалироқ соҳаларга қўллаш бўйича рақобатни ривожлантириш;
- ишлаб чиқаришни бошқариш субъектлари, ишловчининг шахси ва унинг меҳнат потенциалидан янада самарали фойдаланиш юзасидан рақобатни кучайтириш.

Иш билан бандлик хизматининг оёққа туриш шароитида барча ихтисослашган ишчи кучининг шаклланиш усули бўлиб касбга йўллаш иштирок этади.

Кадрлар бозорини ўрганувчи чет эл мутахассис-маркетологларнинг фикрича, қачонки ҳозирги замон шароитида мос илмий-амалий тажрибага эга бўлганлар жами ходимлар потенциалининг 20-30 фоизини ташкил этсагина, бозор иқтисодиёти ижобий самара бериши мумкин¹. Халқ хўжалигидаги меҳнатда бандларнинг қарор топган тармоқ ва касбий тузилиши меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлиги даражасини, иқтисодиёт ривожланишининг ижтимоий йўналиш даражасини тавсифлаб беради.

¹ Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Мамлакат аграр меҳнат бозорининг шаклланиши. -Т.:Фан, 2003. -10 б.

3.2. Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмларининг ўзаро боғлиқлиги

Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш ва меҳнат бозорини бошқаришда мазкур бозор инфратузилмаси таркибий қисмининг объектлари иш билан бандлик соҳасидаги ўзаро алоқадорлиги ва боғлиқлиги қуйидаги шарт-шароитлар асосида юзага келади (1.1-расм):

- 1) меҳнат қонунчилиги;
- 2) иш билан бандлик соҳасидаги ижтимоий ҳамкорлик механизмининг яратилиши;
- 3) республика миқёсида ягона иш билан бандлик сиёсатининг юритилиши; iqtisodiqtisod

Жаҳон тажрибасининг кўрсатишича, бозор иқтисодиёти шароитларида ижтимоий меҳнат муносабатлари тобора кўпроқ уч томонлама битимлар (ҳукумат, касаба уюшмалари вакиллари ва тадбиркорлар вакиллари) асосида ёки касаба уюшмалари билан тадбиркорлар ўртасидаги икки томонлама битимлар асосида ҳал этилмоқда.

Ижтимоий меҳнат муносабатларининг бу тизими бозор иқтисодиёти мамлакатларида жаҳон урушидан ва Россия ҳамда Европадаги бир қатор мамлакатларда бўлиб ўтган революциялардан кейин кенг ривож топди. Ижтимоий тотувликка эришиш ва уни сақлаш инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, уч томонлама музокоралар ўтказиш, ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солиш мақсадлари йўлида халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) барпо этилган эди. Бу ташкилот ўз фаолияти давомида музокоралар жараёнини ривожлантириш ва юзага келадиган ижтимоий-меҳнат муаммоларини ва низоларини уч томонлама музокоралар ва битимлар асосида тартибга солиш (трипартизм) бўйича катта тажриба тўплади ҳамда амалий ишларни бажарди¹.

Ўзбекистон ХМТга аъзо бўлганидан кейин унинг асосий Конвенцияларини имзолаган ва ижтимоий меҳнат сиёсати соҳасида муҳим халқаро мажбуриятлар олган.

Трипартизм ва ижтимоий ҳамжиҳатлик ижтимоий шерикчиликнинг энг самарали шаклидир. Бу тамойиллар иқтисодий тараққиёт ва ижтимоий адолат талабларини ҳисобга олган ҳолда ўзаро мақбул қарорлар қабул қилиш асосида давлат, тадбиркорлар ва ходимларнинг манфаатларини мувофиқлаштиришни таъминлайди. Шунингдек, иш билан бандлик соҳасида ижтимоий ҳамкорлик механизмининг такомиллашиб бориши меҳнат муносабатларида жамоа шартномаси (меҳнат шартномаси) билан тартибга солиш тизимида қатнашмайдиган иш берувчилар ва ходимлар ташкилотларини музокораларга тегишли даражалардаги битимларни тайёрлаш ва тузиш ишларига жалб этишни таъминлайдиган тадбирлар ишлаб чиқиш имконини беради.

¹ Рахимова Д.Н. Ижтимоий тотувлик ва уч томонлама ҳамкорлик // Иқтисод ва ҳисобот, 1997. 5-сон, - 64 б.

Бугунги кунда иш билан бандлик сиёсатининг асосий вазифаси меҳнатга қобилиятли фуқароларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини бутун чоралар билан ривожлантириш орқали тўлиқ ва эркин танланган иш билан бандликка ёрдам кўрсатиш, оммавий ишсизликни тўхтатиб қолиш ва айни вақтда корхоналарга муваффақиятли ишлаб чиқариш учун ходимларни эркин ёллаш имконини таъминлашдир.

Шу тариқа, иш билан бандлик сиёсатининг асосий мақсадлари меҳнатдан фойдаланиш муаммолари, унинг самарадорлигини ошириш билан боғлиқдир. Бунга аҳолини иш билан бандлик тизимларидаги силжишлар ёрдам бериши лозим (тармоқ тузилмаси, илғор технологиялар улушининг ортиши ҳисобига касб малака тузилмаси - малакали меҳнат ва замонавий касблар салмоғининг кўпайиши ҳисобига, демографик тузилма – анча маълумотли ёшлар ҳисобига).

Иш билан бандлик сиёсатини шакллантиришнинг асосий тамойилларига риоя қилиш зарур бўлиб, улар қуйидагилардан иборат:

1) Иш билан бандлик муаммоларини ҳал этишга ҳар томонлама ёндашиш. У мазкур муаммоларни ҳал этишда давлат ҳокимияти ижроя органлари билан мамлакат субъектлари ҳокимият органлари, тадбиркорлар ва жамоат бирлашмаларининг давлат, минтақавий ва тармоқ дастурлари тизими доирасида ўзаро ёрдам кўрсатишларини назарда тутати;

2) Иш билан бандлик сиёсатини маблағ билан таъминлашнинг устиворлиги, бунда барча даражадаги бюджетларнинг тегишли имкониятларини, давлатнинг бюджетдан ташқари ижтимоий жамғармаларини, корхоналар ва меҳнаткашларнинг ўзлари, уларнинг жамоат бирлашма маблағларини бир жойга тўплашга эътибор берилиши;

3) Меҳнат бозорининг барча элементларини мувозанатли тартибга солиш, бунда фақат ишчи кучига, иш ўринларига бўлган талабни қондириш ва иш билан бандлик ҳамда ишсизликнинг муайян, исталган даражасига эришиш назарда тутилмасдан, шу билан бирга иш кучини таклиф этиш, унинг сифати ва қиймати (нархи), иш ўринлари динамикаси кўрсаткичларига, иқтисодий жиҳатдан фаол аҳолининг меҳнат қилиш сабабларига таъсир кўрсатиш ҳам ҳисобга олиниши керак;

4) Давлатнинг аҳолини меҳнатда бандлик сиёсати доирасида ишлаб чиқариладиган ва жорий этиладиган дастурлар ҳамда тадбирларни иқтисодий самарадорлиги¹.

Аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш жамғармаси маблағларини фаол ва нофаол йўналишларига сарфлаш бўйича жамоат ишларини ташкил этишда маҳаллий ҳокимият органлари меҳнат органлари билан алоқадорликда амалга оширадилар.

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунининг 22-моддасига мувофиқ “Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари меҳнат органларининг таклифига кўра ва уларнинг иштирокида аҳолини иш билан таъминлаш мақсадида ўз мулкидаги корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ҳамда шартномалар асосида бошқа корхоналар,

¹ Абдурахмонов Қ.Х., Муртазоев Б.Ч. Меҳнат бозори. (ўқув қўлланма), Т.: 1999.- 52 б.

муассасалар ва ташкилотларда ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг амалга оширилишини ташкил этадилар”¹.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари – фуқароларнинг меҳнат қилиш борасидаги давлат томонидан кафолатланадиган ҳуқуқларидан биридир. Жамоат ишлари қоида тариқасида, меҳнат органлари томонидан белгиланган тартибда ишсиз шахс деб эътироф этилган фуқаролар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган, ижтимоий фойдали йўналишга эга бўлган вақтинчалик меҳнат фаолияти ҳисобланади.

3.3. Ишга жойлаштириш бўйича хусусий воситачи агентликлар ва фирмалар

Ўзбекистон халқ хўжалигида аҳолининг меҳнатда бандлик тузилмасининг ўзгариш истиқболлари биринчи навбатда ишлаб чиқариш тузилмаларида рўй бераётган ўзгаришларга боғлиқдир. Ана шу тармоқ гуруҳларидаги иш билан бандлар сони бир хилда ўсаётгани йўқ - энг паст суръатлар моддий буюмлашган ишлаб чиқариш тармоқларида, энг юқори суръатлар ишлаб чиқариш инфратузилмаси тармоқларидадир. Индустриал тармоқларнинг ривожланишидаги узок давом этадиган йўналишлар шунга олиб келадики, меҳнатда бандларнинг касбий таркиби ана шу тармоқлар таъсири остида вужудга келди².

2006-2009 йилларда мамлакат меҳнат ресурслари 17,5%га ўсди, йилига ўртача ўсиш 3,1% га тенг бўлди. Меҳнат салоҳиятнинг тез суръатлар билан ўсиши иш билан бандиликни таъминлаш муаммосини кўндаланг қилиб қўймоқда.

Мамлакатда 2009 йилда 900 мингдан зиёд иш жойи яратилди, улардан 70-75%и қишлоқ жойларда. Кичик ва хусусий бизнес иш жойлари яратилишининг сезиларли манбаси бўлиб қолмоқда. Ҳозирги кунда фақатгина кичик корхона ва микрофирмаларда 900 мингдан ортиқ киши ишламоқда. Қишлоқ хўжалиги ишчи кучларини камайиши ва бошқа фаолият турларига-хизматлар соҳаси, кичик бизнесга-қайта тақсимланиши кўламлари сезиларли ўсди. Иқтисодиётдаги тузилмавий ўзгаришларга мос равишда ва аҳолининг меҳнат танловининг ўзгарганлиги сабабли, иш билан бандликнинг тармоқлараро таркиби ўзгармоқда.

Қишлоқ хўжалигида иш билан бандлик улуши қисқармоқда (сўнгги 7 йил мобайнида 38,0% гача), ижтимоий соҳа, ахборот таъминотида ишловчилар сонининг нисбатан кўпайиши аниқланган.

Иш ўринлари таркибида малакасиз, кам малакали меҳнатни талаб қиладиган ўринлар улуши юқори даражада сақланиб қолиши юксак касб маҳорати ва билимнинг кадрини пасайтиради, бунинг оқибатида таълим сифатининг нуфузи тушуб кетади.

¹ Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш туғрисида»ги Қонунига шарҳлар. -Т.: «Шарқ», 2000. -264 б.

² Абдурахмонов Қ.Х., Муртазоев Б.Ч. Меҳнат бозори. (ўқув кўлланма), Т.: 1999. - 54 б.

Малакали кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашда ривожланаётган индустриал тармоқлар билан таълим (олий) муассасалари ўртасида кадрларни етказиб бериш бўйича алоқадорлик ва узвийликни таъминлаш зарур.

Меҳнат бозорининг ҳудудлараро ва тармоқлараро аҳволи ҳақида ишончли ва тўлиқ маълумотнинг йўқлиги ишчи кучи сафарбарлигига салбий таъсир кўрсатади. Республикамиз иш билан бандлик хизмати органлари олдида турган асосий вазифалардан меҳнат бозори субъектлари ўртасида иш билан бандлик масалалари бўйича ахборот тизимини вужудга келтиришдан иборат.

Иш билан бандлик хизматининг иш самарадорлигини ошириш ва миқдорларга хизмат кўрсатиш сифатини яхшилашнинг асосий шартларидан бири ахборот марказини ташкил қилишдан иборат.

Маълумки, меҳнат билан вақтинча бандликнинг муддати бир кундан (кунбай ишлаш) тортиб икки йилгача ёки аниқ белгиланган муддатгача давом этиши мумкин. Кейинги йилларда муайян муддатга мўлжалланган меҳнат билан вақтинча бандлик ва воситачи фирмалар орқали вақтинча иш билан бандлик шакллари анча кенгроқ ёйилмоқда. Ҳозирги шароитда ривожланган мамлакатларда кўпчилик фуқаролар меҳнат бўлимлари орқали эмас, балки корхоналар ва ташкилотларнинг бевосита кадрлар хизматига мурожаат қилиб ёки хусусий воситачи агентликлар ёрдамида ишга жойлашмоқдалар. Корхоналар мазкур фирмалар орқали муайян категориядаги ва мутахассисликдаги иш кучини вақтинча ёллашга буюртмаларини расмийлаштирадилар. Фирмалар контракт шартларига мувофиқ ўз ходимларига иш ҳақи тўлайдилар. Маълум миқдордаги ижтимоий тўловлар ва имтиёзлар билан таъминлайдилар, оралиқ касблар бўйича тайёргарлик ишларини амалга оширадилар.

Меҳнаткашларни воситачилик фирмалари орқали ишга ёллаш иш қидиришни осонлаштиради, ишсизлик даврини қисқартириш соҳасида меҳнатда бандликка муайян кафолатлар беради, касбий тайёргарликнинг муайян турларини олиш имкони яратилади.

Шуни ҳам таъкидлаш керакки, воситачи фирмалар орқали ишга юқори малакали ходимларга нисбатан ҳам тобора кенгроқ тадбиқ этилмоқда. Бу ҳол, масалан, ишлаб чиқариш юқори унумли, автоматлашган техника ва технология билан таъмин этилган ҳолларда юз бермоқда. Асбоб-ускуналарни созлаш, жорий таъмирлаш учун малакали ишчилар, дастурий ходимлар, ишчи кучининг махсус билим ва кўникмаларга эга бўлган бошқа тоифалари керак бўлади. Муаммони ҳал этишнинг битта йўли кадрларни фирма ичида тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан иборат бўлиб, у маълум даражада чиқимлар қилинишини талаб этади. Муаммони ҳал этишнинг кўпгина корхоналар учун анча қулай иккинчи йўли – малакали ходимларни воситачилар орқали вақтинча ёллашдир.

Ўзбекистонда ташқи меҳнат миграцияси агентлиги олдида меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантиришда ташқи меҳнат миграцияси ва иш кучи экспорти меҳнат бозорининг ривожланишида муҳим аҳамиятга эга.

Ишчи кучи экспорти – бу ишчи кучини бирор мамлакатга маълум муддатга шартнома асосида фойдаланиш шarti билан сотилишидир. У бошқа

экспорт товарларидан маълум муддатга фойдаланиши билан фарқ қилади. Ишчи кучи экспорти талайгина фойдалилик жиҳатларга эга:

- яъни, мамлакатимизда ишчи кучи таклифига талаб етарли даражада эмас. Ишчи кучи экспорти эса, бу муаммони ҳал этишга ёрдам беради. Экспорт натижасида ишсизлар маълум муддатга иш билан таъминланадилар;
- ишчи кучи жаҳон бозорига чиқарилгач, рақобатчилик муҳити унга сифатлилик, мукамаллик, ишончлилик каби бир қанча талабларни қўяди. Бозордаги мавжуд шиддатли рақобатга бардош берган ҳар қандай товар, табиийки, ички бозорда ҳам юқори сифатга ва юқори қийматга эга бўлади. Шу билан бирга жаҳон меҳнат бозорига чиққан товар – ишчи кучи илғор мамлакатлар тажрибасини, замонавий, мукамал технологиялар сирини ўзлаштириб янада юқори сифатга эришади, ўз касби бўйича зарур ахборотлар ҳажмини кенгайтириб, малакавий самарадорлик даражасини мустаҳкамлайди;
- хорижий мамлакатда малака ошираётган ишчи кучи эгасида тил ўрганиш имконияти пайдо бўлади;
- ишчи кучи экспортидан келган тушум ЯММнинг таркибий қисми бўлмиш миллий даромаднинг ўсишига олиб келади;
- ишчи кучи экспорти ўз навбатида малакали ишчи кучи импортининг камайишига олиб келади. Бунинг натижасида республикамизнинг малакали ишчи кучига бўлган талаби ўз ишчи кучи ҳисобига қондирилади ва ортиқча харажатга ҳожат қолмайди;
- экспорт қилинган ишчи кучи мамлакатга чет эл валютаси тушумини кўпайтиради.

Қисқача хулосалар

Меҳнат бозори инфратузилмасининг таркибий қисми асосий элементларига қуйидагилар киради: давлат муассасалари, иш билан бандликка кўмаклашувчи нодавлат тузилмалар, корхоналар ва фирмаларга кадрлар билан хизмат кўрсатиш, хусусий воситачи фирмалар, самарали иш билан бандликни таъминлайдиган жамоат ташкилотлари ва жамғармалар кабилар.

Ривожланган мамлакатларда меҳнат бозори инфратузилмасига меҳнат соҳасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солувчи механизм сифатида қаралади. Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисми элементларининг меҳнат муносабатларини тартибга солиш ва меҳнат бозорини бошқаришдаги аҳамияти мазкур бозордаги давлат сиёсатининг мақсадидан келиб чиқади.

Меҳнат бозоридаги давлат сиёсатининг мақсади бўшаб қолган потенциал ишчиларнинг самарали иш билан бандлигини шакллантириш, ёппасига ишсиз бўлиб қолишга йўл қўймаслик ва очиқ ишсизликнинг ўсишини тўхтатиб туриш сифатида таърифланиши мумкин.

Меҳнат бозорида барча қатнашчиларнинг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштирувчи ривожланган тузилмавий таркибларнинг мавжудлиги

жамиятда ходимлар учун конъюнктура ўзгаришларининг таъсирини юмшатиш, ишлаб чиқаришни оқилона ташкил этиш ва фойдани кўпайтириш имконини берадиган шарт-шароитлар яратишга қодир бўладиган меҳнат бозорини шакллантириш имконини беради.

Меҳнаткашларни воситачилик фирмалари орқали ишга ёллаш иш қидиришни осонлаштиради, ишсизлик даврини қисқартириш соҳасида меҳнатда бандликка муайян кафолатлар беради, касбий тайёргарликнинг муайян турларини олиш имкони яратилади.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмларининг ўзаро боғлиқлиги қандай шарт-шароитлар асосида юзага келади?
2. Мослашувчан меҳнат бозори қандай таркибий қисмлардан ташкил топади?
3. Меҳнат бозоридаги давлат сиёсатининг мақсади қандай чоратadbирларни ўз ичига олади?
4. Иш билан бандлик сиёсатини шакллантиришнинг асосий тамойиллари нималардан иборат?
5. Меҳнат бозорида ижтимоий ҳамкорлик механизми деганда нимани тушунаси?
6. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларига қандай тадбирлар киради?
7. Иш билан бандлик хизматининг иш самарадорлигини ошириш учун нималарга эътибор бериш керак?
8. Меҳнаткашларни воситачилик фирмалари орқали ишга ёллашнинг афзалликлари нималардан иборат?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонуни. (янги таҳрирда). -Т.: 1998.
4. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарқ”, 2000.
5. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (ўқув кўлланма). -Т.: “Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти”, 2004.-207 б.
6. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
7. Владимирова Л.П. Экономика труда (учебное пособие) -2е изд. перераб.-М.: Издательский дом “Дажков и К”, 2002.
8. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике.- СПб., Издательство СПбУЭФ. 2001.

9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда (учебник). -М.: Издательство “Норма”, 2003.
10. Рынок труда: Учебное пособие/Под.общ.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.

IV-МАВЗУ. «ИҚТИСОДИЁТНИ ЭРКИНЛАШТИРИШ ШАРОИТИДА МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ РИВОЖЛАНИШ МЕЗОНЛАРИ ВА КЎРСАТКИЧЛАРИ»

Режа:

4.1. Меҳнат бозори самарали шаклланишидаги ижтимоий-иқтисодий муаммолар

4.2. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш мезонлари

4.3. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш кўрсаткичлари

1.1. Меҳнат бозори самарали шаклланишидаги ижтимоий-иқтисодий муаммолар

Ҳар қандай ижтимоий-сиёсий тузилмада аҳолини меҳнатда бандлик муаммоси мураккабдир. Ҳозирги вақтда Ўзбекистондаги аҳолини меҳнатда бандлик ҳолати меҳнат ва ижтимоий – сиёсат соҳасидаги баъзи камчиликлар билан боғлиқдир.

Ҳозирги вазиятнинг ўзига хослиги шундан иборатки, меҳнатга қобилиятли ёшдаги аҳолининг ўсиш суръатлари маълум даражада бир хил эмаслиги, меҳнат ресурслари сонининг ўсиши билан жамоат ҳўжалигидаги иш билан бандлик динамикаси ўртасидаги боғлиқликнинг қаттиқлигидир. Меҳнат ресурслари таркибига аҳолининг табиий ҳаракати ўзгаришининг кўпайиши таъсир кўрсатмоқда. Шунини таъкидлаш муҳимки, меҳнатга қобилиятли ёшга кираётган йигит ва қизларнинг кўпчилиги меҳнатга қобилиятли аҳолини кенгайтирилган такрор ишлаб чиқаришни эмас, балки унинг табиий йўқ бўлиши ўрнини қоплайди, яъни авлодларнинг жадал алмашуви содир бўлади, у меҳнат ресурсларининг сифат таркиби кескин ўзгаришига сабаб бўлади. Айни вақтда келгусида ходимларнинг оммавий равишда бўшатилиши натижасида иш билан бандлик вазияти меҳнатга қобилиятли аҳолининг ўсиши сезиларли даражада кўпайиши туфайли мураккаблашуви мумкин.

Иш билан бандлик ижтимоий тотувлик ва барқарорликка эришувнинг, жамият иқтисодий ривожининг муҳим омилдир. Ўтиш даврида бандлик соҳасидаги ҳукуматимизнинг инсон омилига қаратилган стратегиясида меҳнатга қодир ҳар бир инсон ўз қобилиятларини ўстириши ва ўз меҳнат тарзини таъминлаши учун шароитлар яратиши назарда тутилади¹.

Иш билан бандлик характери кишиларнинг мулкӣ мақомига боғлиқ бўлади. Ўтиш даврида меҳнат ресурсларининг укладлараро эркин тақсимланиши бўлиб турсада, турли укладлардаги бандлик даражаси, бандликнинг даромад келтириши ва қанчага тушиши бир хил эмас, албатта. Бу табиий равишда укладлардаги корхоналар салоҳиятига, уларнинг бозор билан

¹ Болтабоева Л. Демографик муҳитнинг иш билан бандлик даражасига тасири. // Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси, -Т.: 2000. 4-сон -42 б.

таъминланишига, умумиктисодий вазиятга боғлиқ. Бир уклад учун бандлик шароити қулай бўлгани ҳолда, бошқаси учун ноқулай бўлади¹.

Бозор иқтисодиёти нуқтаи-назаридан, ишчи ҳақи даражаси ишчи кучининг мувозанатлашган нархидан юқори ўрнатилганда, таклифнинг талабга нисбатан кўплиги пайдо бўлади, талаб ошгани сари иш ҳақи ҳам ошади, талаб камайган сари эса, иш ҳақи ҳам камаяди.

Ўтказилган тадқиқотлар шуни кўрсатдики, республикадаги паст даражали меҳнат таъминотига эга бўлган хўжаликларда меҳнат натижалари эркинлигининг йўқлиги паст даромад олинишига сабаб бўлди, бу эса уларга ишчи кучини такрор ишлаб чиқариш имкониятини бермайди. Айни шу сабабларга кўра, ушбу хўжаликларда ишчи кучи танқислиги сунъий йўл орқали пайдо бўлади.

Ҳозирги вақтгача мавжуд бўлган иш билан бандликнинг тармоқ тузилиши жамият меҳнат потенциалидан фойдаланиш самарадорлигининг даражаси пастлигини акс эттиради ва у тубдан ўзгартиришга муҳтождир.

Иш билан бандликдаги таркибий таназзулнинг бевосита оқибатлари, ақлий меҳнат кишиларининг бошқа мамлакатларга кетиб қолиши – илм-фан соҳасидан ва илмий билимлар кўпроқ талаб қилинадиган ишлаб чиқариш тармоқларидан ходимларнинг воситачилик соҳаларига, шунингдек, малакасини йўқотиб, норасмий фаолият соҳаларига ўтиб ишлашидир. Қайд қилинган ишсизлик даражасидаги таркибий орқага кетиш иш билан бандлик хизмати миқдори орасида мутахассислар улушининг юқори эканлигида намоён бўлмоқда. Ҳолбуки, кадрлар потенциалини, айниқса, олий ва ўрта махсус маълумотли мутахассисларни шакллантириш узоқ вақтни ҳамда маблағни талаб қилади².

Иқтисодиётни бошқаришнинг монетаристик усуллари ислохотларнинг дастлабки босқичлари учун мос бўлиб, давлат корхоналарига нархларни ошириш йўли билан ҳар қандай чиқимни ҳам харидорлар елкасига юклашга, шунингдек ортиқча ходимларга ҳам иш ҳақи тўлашга имкон бериб кам самарали бўлиб чиқди: ходимларни ишдан бўшатиш жараёнлари объектив ҳолатларга эмас, балки ҳукумат ва банк тузилмаларининг ўзбошимча ҳатти-ҳаракатларига боғлиқ бўлиб қолади (давлат корхоналарига имтиёзли қарзлар ва субсидиялар берилиши ҳатто энг самарасиз ишлайдиган корхоналарни ҳам банкротликдан сақлаб қолади). Натижада ишсизликнинг ўсиши муқаррар бўлиб қолди.

Меҳнат бозорининг асосий индикаторларидан бири ишловчиларнинг ишга жойлашиш кўрсаткичидир. Шу нуқтаи-назардан олиб қараладиган бўлса, ишга жойлашганлар сонининг ҳам мутлақ, ҳам нисбий кўрсаткичларнинг ошаётганлигини меҳнат бозоридаги ижобий тенденция сифатида баҳолаш мумкин. Тажрибанинг кўрсатишича мамлакат меҳнат бозоридаги талаб асосан малакасиз меҳнатга йўналтирилган деган фикрни қисман тасдиқлайди.

¹ Воҳобов А. В. Бозор муносабатларига ўтиш босқичидаги кўп укладли иқтисодиёт ва унинг такроран ҳосил бўлиши. -Т.: "Молия" 2002. 220-221 б.

² Абдурахмонов Қ. Х. Меҳнат иқтисодиёти (Назария ва амалиёт). -Т.: "Меҳнат" 2004, -290 б.

Ишловчилар орасида иш жойини тез-тез ўзгартирадиган, ҳамда унча юқори малакага эга бўлмаганларнинг кўплиги меҳнат бозоридаги вазиятни кескинлаштирадиган ҳолатлардан биридир. Таҳлиллар шундан далолат берадики, бундай вазият асосан ички меҳнат бозорининг етарли даражада ривожланмаганлиги, ходимлар кўнимсизлик даражасининг юқорилигининг инъикоси сифатида юзага келади. Иш берувчилар учун ўз ҳисобидан кадр тайёрлашдан кўра, меҳнат идоралари орқали арзон ишчи кучига эга бўлиш иқтисодий жиҳатдан манфаатлироқ бўлгани учун ҳам, меҳнат бўлимлари ёрдамида ишга жойлашганлар орасида юқори малакага эга бўлмаган шахсларнинг салмоғини ортиб бораётганлик тенденцияси кўзатишмоқда. Бундан ташқари, меҳнат бозори инфратузилмаси элементларининг, жумладан ижтимоий ҳамкорлик механизмининг етарли даражада ривожланмаганлиги, меҳнат бозоридаги умумий жараёнларга жамиятнинг мос равишда тезкорлик билан мослаша олмаслиги унинг олдида ялпи ишсизлик муаммосини кўндаланг қўйиши мумкин.

4.2. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш мезонлари

Ишчи кучининг қайта тақсимланиши, унинг меҳнат бозоридаги ҳаракатига, бинобарин, ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ўртасидаги миқдор-сифат жиҳатидан мувофиқликка эришиш кўламларига бевосита таъсир этувчи омиллар ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг янгича шароитларини шакллантирадиган макроомилларга боғлиқ. Шунинг учун ҳам ишсизлик миқёсининг ҳаддан ташқари ошиб кетишининг олдини олиш ва ишсизларни ишга жойлаштиришга ёрдам бериш бўйича амалга ошириладиган чоратadbирлар қуйидагилардан иборат бўлмоғи лозим:

- меҳнат муносабатлари соҳасида ижтимоий ҳамкорликнинг уч томонлама механизмини такомиллаштириш;
- мамлакатнинг ҳар бир ҳудудида меҳнат захиралари ва иш жойлари сонининг ҳам сифат, ҳам сони жиҳатидан ўсиш мутаносиблигига эришиш;
- янги тараққий этган тармоқлар ва фаолият турларини ривожлантириш йўли билан янги иш жойларини барпо этиш. Бу тадбирларни амалга оширишда қишлоқ хўжалигидан бўшаётган ходимларни иқтисодиётнинг бошқа тармоқларига, жумладан саноат, кичик ва хусусий бизнес, хизмат кўрсатиш ва бошқа соҳаларга тақсимлашга аҳамият бериш керак бўлади;
- иш билан бандликнинг тармоқ ва профессионал таркибини такомиллаштириш, қишлоқ жойларида ишсизлик миқёсининг ошиб кетишини олдини олиш ва ниҳоят ялпи маҳсулотнинг кўпайиши учун замин яратади;
- иқтисодиётда оқилона иш билан бандликни таъминлаш;
- меҳнат бозорида рақобат механизмини йўлга қўйиш самарадорлигини ошириш, ишчи кучининг сифат кўрсаткичларини тўхтовсиз ошириб бориш мазкур механизмнинг асоси бўлиб ҳисобланади;

- самарали ва “эгилувчан” меҳнат бозорини шакллантириш, янги меҳнат бозори инфратузилмасининг фаолиятини такомиллаштириш, ходимларнинг касбий ҳаракатчанлигини ошириш, ҳамда меҳнат бозорининг алоҳида сегментларига таъсир кўрсатиш орқали ишсизларда янги касбларга қизиқиш уйғотиш;

- меҳнат бозорида фаол сиёсат олиб бориш борасидаги ривожланган мамлакатлар тажрибасидан кенг фойдаланиш, жамоат ишлари тармоғини кенгайтириш, ишсизларни ўқитиш ва қайта ўқитиш тизимини ва янги иш жойларини барпо этиш;

- ёшлар ўртасида ишсизликни камайтириш чора тadbирларини ишлаб чиқиш.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнатга бўлган талабни рағбатлантиришнинг бирдан-бир воситаси инвестициялар самарадорлигини таъминлашдир. Меҳнатга бўлган талабнинг навбатдаги омили ўзаро бир-бирини тўлдирадиган меҳнат ресурслари билан боғлиқдир. Агар битта станокни ходим бошқарса ва бу хилдаги станоклар нархи ошса, у ҳолда бу станокларда ишлайдиган ишчиларга талаб бошқа тенг шароитларда пасаяди ва аксинча бўлади.

Амалиётда инфляция кўрсаткичлари билан аҳолини иш билан самарали бандлиги ўртасида тескари мутаносиблик мавжуд. Инфляция шароитида, даромад солиғи юкининг яширин, норасмий ошиши юз беради. Инфляциясиз ва даромад солиғи чегараларини қайта кўриб чиқмасдан, компенсация қилиш мақсадида ойлик иш ҳақини 10 фоиз ошириш даромад солиғидан тушадиган тушумларни 16 фоизга кўтаради, демак солиқларнинг реал ошиши 6 фоизга тенг. Бундай ҳолат фискал нуқтаи-назаридан олиб қаралганда давлат учун инфляцияга нисбатан илтифотли бўлишга рағбат туғдиради. Лекин бу ерда қуйидагиларни назардан қочирмаслик керак, яъни бу ҳодисанинг тескари томони ҳам мавжуд – ишчилар реал даромадининг мос равишда қисқариши, талаб тўлов қобилиятининг пасайиши, бу товар айланишининг камайишига олиб келади ва охир – оқибатда ишлаб чиқариш қисқаради¹. Бу эса, меҳнат бозорида иш кучига бўлган талабни пасайишига рағбат бўлувчи инфляцион мойилликни вужудга келтиради.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг таркибий қисмлари ҳисобланган молиявий муассаларнинг фаолиятида иш кучига бўлган талабни ошириш бўйича давлат сиёсатини бажаришга қараб механизмнинг ишлаб чиқилиши оқилона иш билан бандликни таъминлаш шарти ҳисобланади.

Ташкилий жиҳатдан меҳнат бозори ижтимоий институтлар тизими сифатида майдонга чиқар экан, мазкур бозор инфратузилмаси ривожланиши аҳолининг оқилона иш билан бандлигини шаклланишида муҳим ташкилий тузилмалар мажмуи ҳисобланади. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишининг асосий мақсадлари меҳнатдан фойдаланиш муаммолари, унинг самарадорлигини ошириш билан боғлиқдир.

¹ Юсупов М. Солиқ сиёсатини такомиллаштиришнинг долзарб муаммолари // Бозор, пул ва кредит. 1998. 2-сон, -14 б.

Юқорида республикамизда иш билан бандлик ҳолати бўйича меҳнат ва ижтимоий-сиёсат соҳасидаги баъзи камчиликлар меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишига тескари муносабликда таъсир этувчи омиллардир.

Амалиётда аҳолининг оқилона иш билан бандлиги ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги бозор мувозанатига эришишни билдиради. Бундай ҳолда ишсизликнинг йўл қўйилиши мумкин (табiiй) даражаси вужудга келади. Бундай мувозанат иш берувчилар ва “меҳнат қобиляти” кишиларининг иқтисодий манфаатларини энг муқобил даражада амалга оширилишини таъминлайди. Бунда ишчи кучига касбий малака тайёргарлиги бўйича мос нархлар белгиланади. Худди шулар туфайли, аҳолининг оқилона иш билан бандлиги, ижтимоий тақдор ишлаб чиқариш ва ишчи кучининг қиймати асосида “меҳнат қилиш қобиляти”ни бозорда сотиш учун таклиф қилганларнинг турмуш даражаси шаклланиши ҳам таъминланади¹.

Юқорида тушунча нуқтаи назаридан қараганда республикамизда аҳолининг оқилона иш билан бандлигини шаклланишига ҳам тўла эришилгани йўқ. Бунга қуйидаги сабаблар асосий тўсиқ бўлмоқда: давлат мулкани хусусийлаштириш самарадорлигининг паст даражаси; иқтисодиётда тубдан таркибий ислохотларнинг секинлик билан бориши; меҳнат ҳақининг унинг якуний натижаларидан узилиб қолиши; иш жойларининг паст сифатли моддий-техника жиҳозлар билан таъминланиши; ишчи кучи таклифини унга бўлган талабга нисбатан кўпроқ ўсаётганлиги; бўш иш жойлари ҳақида ишончли ахборотларнинг камлиги ва меҳнат бозорининг самарали тартибга солиш механизми такомиллашмаганлиги².

Меҳнат бозорининг меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг самарали механизмини такомиллашмаганлиги меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишига ва бунинг натижаси ўлароқ аҳолининг оқилона иш билан бандлигини шаклланишига салбий таъсир кўрсатади. Аҳолини иш билан бандлигини самарали тартибга солиш механизми субъектив йиғма тушунча. Самарали иш билан бандликни тартибга солувчи механизм меҳнат бозори инфратузилмасига кирувчи таркибий қисм элементлари мажмуасидир.

Аҳолининг оқилона иш билан бандлигини таъминлашнинг такомиллаштирилган янги механизми қуйидаги асосий шарт-шароитларнинг таъсирини тартибга солиши лозим: ишчи кучига талабнинг ошиши ва унга таклифнинг камайиши; ёлланма иш кучига меҳнат ҳақини (нархини) энг паст миқдорини аҳоли жон бошига тўғри келадиган минимал истеъмол бюджетидан кам бўлмаган ҳолда белгилаш; меҳнатга қобилятли ўсмирлар, пенсионерлар, кўп болалик аёллар ва ногиронлар иш билан бандлигини оширишни рағбатлантириш; ишсизларнинг малакаси, рақобат қобиляти ва сафарбарлигини ошириш, иш билан бандлик хизмати инфратузилмасининг самарали ривожланишини таъминлаш ва бошқалар.

¹ Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини моделлаштириш // Дис. ... и.ф.д.- Т.: 1998. -60 б.

² Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма). -Т.: 2004. -20 б.

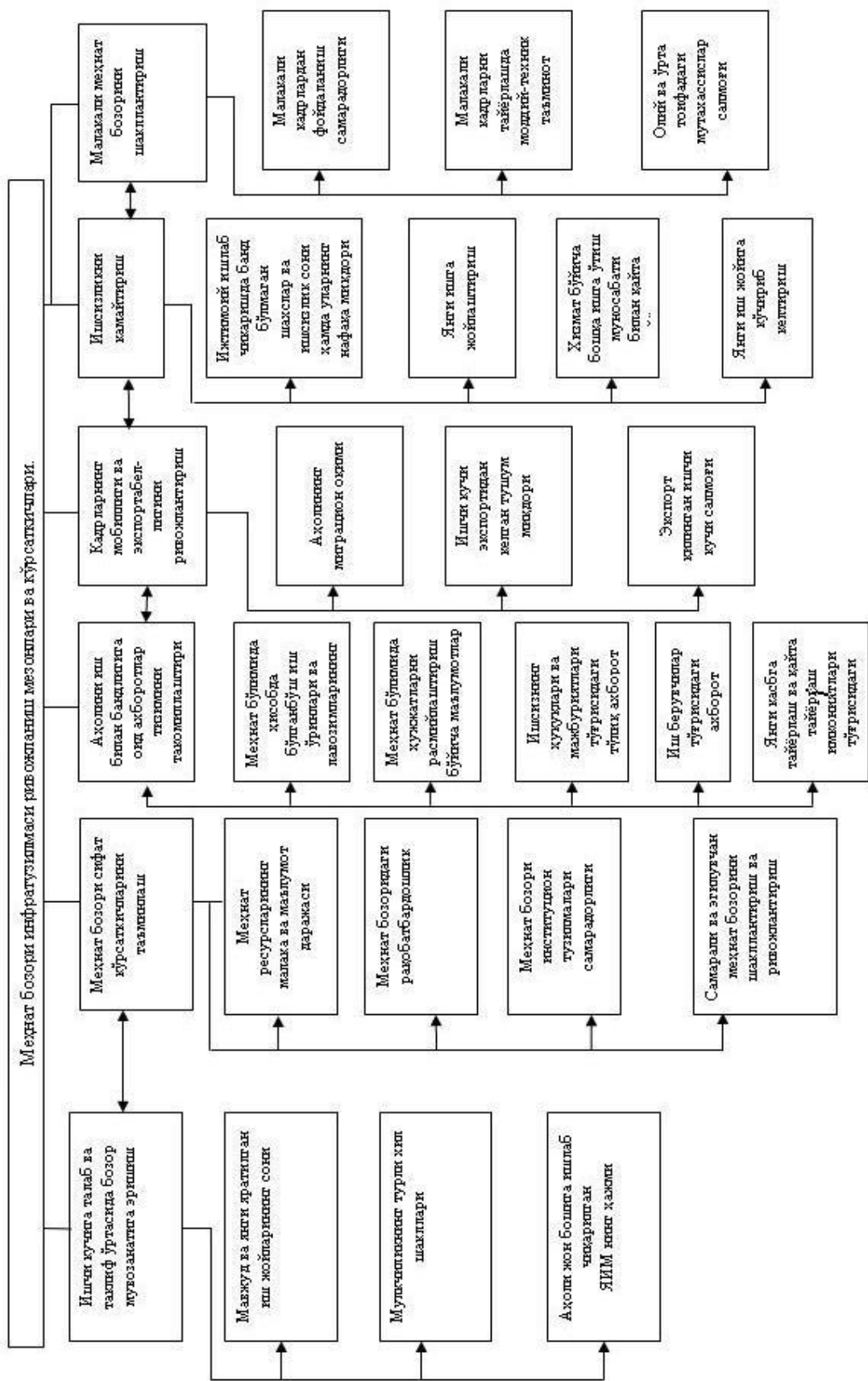
Ўзбекистонда замонавий меҳнат бозори ҳали таркиб топиш жараёнидадир. У ҳали мезон асосида ўзининг яққол қиёфасига эга бўлиб улгурганича йўқ. Бу жиҳатдан уни биринчи турга интилувчи аралаш меҳнат бозори деб аташ мумкин. Мазкур бозорнинг шу жиҳатларини эътиборга олган ҳолда унинг инфратузилмаси ривожланишининг барча демографик, ижтимоий, иқтисодий ва бошқа жиҳатлари қуйидаги мезонларда ўз аксини топади (1.2-расм): ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришиш; меҳнат бозорининг сифат кўрсаткичларини таъминлаш; аҳолининг иш билан бандлигига оид ахборотлар тизимини такомиллаштириш; кадрларнинг касбий ҳаракатчанлиги ва экспортабеллигини ривожлантириш; ишсизликни камайтириш; малакали меҳнат бозорини шакллантириш ва бошқалар.

4.3. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш кўрсаткичлари

Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиш мезонлар қуйидаги кўрсаткичлар ёрдамида аниқланади: мавжуд ва янги яратилган иш жойларининг сони, мулкчиликнинг турли хил шакллари, аҳоли жон бошига ишлаб чиқарилган ЯИМнинг ҳажми; ишчи кучи экспортидан келган тушум миқдори, аҳолининг миграцион оқими, экспорт қилинган ишчи кучи салмоғи; меҳнат ресурсларининг малака ва маълумот даражаси, меҳнат бозоридаги рақобатбардошлик, меҳнат бозори институцион тузилмалари самарадорлиги, самарали ва эгилувчан меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантириш; малакали кадрлардан фойдаланиш самарадорлиги; малакали кадрларни тайёрлашда моддий-техник таъминот, олий ва ўрта тоифадаги мутахассислар салмоғи; ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлмаган шахслар ва ишсизлик сони ҳамда уларнинг нафақа миқдори, янги ишга жойлаштириш, хизмат бўйича бошқа ишга ўтиш муносабати билан қайта тайёргарлик, янги иш жойига кўчириб келтириш; меҳнат бўлимида ҳисобда бўлган бўш иш ўринлари ва лавозимларининг тўлиқ рўйхати, меҳнат бўлимида ҳужжатларни расмийлаштириш бўйича маълумотлар, ишсизнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари тўғрисидаги тўлиқ ахборот, иш берувчилар тўғрисидаги ахборот, янги касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш имкониятлари тўғрисидаги ахборот, мулкчиликнинг турли хил шакллари ва ҳ.к.

Юқорида қайд этилган кўрсаткичларнинг батафсил таснифи 10-мавзуда келтирилган.

Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш мезонлари ва кўрсаткичлари.



1.2-расм

Муаллиф томонидан тузилган

V-МАВЗУ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ РИВОЖЛАНИШИ БЎЙИЧА ХОРИЖИЙ ЁНДАШУВЛАР

Режа:

5.1. Европа мамлакатларида меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш модели

5.2. АҚШда меҳнат муносабатларни тартибга солиш

5.3. Японияда меҳнатни бошқариш тизими

5.1. Швеция ва Австрияда меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш модели

Республикамиз Конституциясига мувофиқ, амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётини шакиллантиришга қаратилмоқда.

Маълумки, Европанинг Швеция ва Австрия каби мамлакатларида ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти модели етарли даражада тўлиқ ишлаб чиқилган.

Швециянинг ҳар бир губерниясида иш билан бандлик бўйича Губерния Қўмитаси фаолият юритади ҳамда қуйидаги 4 та масалалар бўйича иш олиб боради: бошқарув, назорат, таҳлил ва алоқалар.

Губерния Қўмитаси меҳнат биржаларини ва меҳнат биржалари қошидаги институтларни бошқаради.

Ҳар бир меҳнат биржаси ўзининг ҳудудида ишсизларга ҳам иш берувчиларга ҳам хизмат кўрсатади. Барча биржаларда ахборот тизимлари хизмат кўрсатади. Ҳар бир губернияда касбга йўналтириш бўйича махсус меҳнат биржалари амал қилади. Турли соҳаларда, масалан, туризмда, қурилишда, транспортда, ресторан тадбиркорлигида ихтисослашган меҳнат биржалари ҳар хил турдаги ва йўналишларда фаолият юритадилар: доимий, вақтинчалик, хорижий, мавсумий ва бошқалар.

Меҳнат биржалари ўқув юртлари билан чамбарчас алоқадорликда иш билан бандлик соҳасида фаолият олиб боради.

Меҳнат биржалари қошидаги институтлар ногиронлар, жисмоний жиҳатдан нуқсонга эга шахслар, яъни иш топиши қийин бўлганлар учун фаолият юритади. Бу институтлар давлат суғурта компаниялари билан иш билан бандликка кўмаклашиш соҳасида ҳамкорлик қилади. Меҳнат биржалари қошидаги институтларнинг вазифаси – ногиронларни касбга тиклаш ва уларга иш топишга ёрдамлашишдан иборат бўлиб, мижозлар бу ерга бошқа давлат органлари, ижтимоий хизмат органларидан келишади. 50% мижозлар ишсизлик нафақасини, қолганлари касаллик бўйича ёки ижтимоий нафақаларни олишади.

Меҳнат биржалари қошидаги институтларнинг бош мақсади – мижозларни меҳнат бозорига чиқиш имкониятини таъминлашдир. Маслаҳатчилар ҳар бир мижоз билан алоҳида ишлайдилар, улар меҳнат бозорида меҳнат воситачилиги ва касбга йўналтириш билан шуғулланадилар.

Мехнат биржалари қошидаги институтларнинг иккинчи мутахассислар гуруҳи-психологлар, ижтимоий маслаҳатчилар, физиотерапевтлар, эргономлар ҳисобланади. Ўртача ҳар ойда ушбу институтларга 100 та мижоз мурожаат қилади, шундан 50 нафари ўрта ҳисобда 1 ойдан сўнг ишга жойлашади.

Иш билан бандлик хизматининг бюджети ҳукумат Парламентининг розилиги асосида шакллантирилади. Швецияда ҳеч қандай алоҳида бюджетдан ташқари жамғармалар йўқ. Тадбиркорлар иш ҳақи жамғармасидан 38% микдорида ягона солиқ тўлайдилар.

Ишсизлик нафақалари бошқа манбалар ҳисобига тўланади. Нафақа микдори ишсизни ҳисобга қўйиш вақтига боғлиқ бўлмай, балки ишни йўқотишдан олдинги даромадига боғлиқдир ва унинг 80% ини ташкил этади. Нафақа микдорининг чегараси – тахминан 15 минг швед кронини ташкил этади. Агар корхона ишсизни ишга қабул қилса, қабул қилинган кундан бошлаб 36 ҳафта мобайнида у солиқ бўйича чегирмага эга бўлади¹.

Швеция меҳнат бозоридаги сиёсат бўш иш ўринларини ишсизлар билан тўлдиришга кўмаклашиш ва ишсизларга фақат нафақалар беришдан иборат бўлиб қолмаслиги лозим деб ҳисобланади. Иш билан тўлиқ бандликни юзага келтириш анъанавий стратегияси муқаррар равишда инфляциянинг юқори даражасига чиқишга ва иш ҳақи борасида силжишлар рўй беришига олиб келиши эътироф этилган. Шу боис меҳнат бозорида фаол сиёсат юритилиб, у қуйидаги тўрт элементни ўз ичига олади²:

1. Чекловчи фискал сиёсат. Унинг мақсади товар ва хизматларга кам даромадли корхоналарнинг фаолиятни тўхтатишга мажбур қиладиган суръатда талаб ва инфляциянинг ошишига йўл қўймайдиган эгри солиқлар белгиланишидан иборат. Жуда юқори фойда оладиган фирмалар ўртасида иш ҳақини ошириш борасида инфляцияга олиб келувчи рақобатга йўл қўймаслик учун фойдани жиловлаб туриш лозим.

2. Иш ҳақи борасида олиб борадиган ҳамжиҳатлик сиёсати. Бунинг маъноси шуки, барча ишчи ва хизматчилар тадбиркорларнинг молиявий аҳволидан ёки фирманинг қайси тармоққа қарашли эканидан қатъий назар, тенг меҳнатга тенг ҳақ олишлари керак.

3. Янги иш ўринларини, шунингдек ходимларни тайёрлаш ва қайта ўқитиш марказларини яратишни рағбатлантириш.

4. Селектив (танланма) тарздаги иқтисодий юксалиш. Иқтисодий кўрсаткичлари паст бўлсада, ижтимоий зарур хизматларни таъминлайдиган секторларда иш билан бандликнинг давлат томонидан қўллаб-қувватлаши тўғрисида бормоқда.

Бундай сиёсат касбий тайёргарлик тизимини шакллантиришни кўзда тутди. Яъни меҳнаткашлар нафақат бозор талабидан келиб чиққан ҳолда касбий маҳоратини оширишга, балки уларнинг келажакдаги меҳнат қилишга бўлган эҳтиёжлари, тўловли таътил муддатини узайтириш, ҳудудлар ва

¹ Барр Н. Рўноқ труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. -М.: 1997. -С.145-148.

² Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). – Т.: «Меҳнат», 2004. – Б. 164-165

тармоқлар бўйича ишчи кучи ҳаракатини марказлашган ҳолда амалга оширишни инобатга олади.

Швеция меҳнат бозорида фаол сиёсатнинг фарқланувчи хусусиятларидан яна бири, бу унинг бозордаги муҳитга нисбатан илгарироқ амалга оширилишидир, яъни олдиндан иш жойларини яратиш ёки олдиндан мутахассисларни қайта тайёрлаш каби тадбирларни назарда тутди. Швеция иш билан бандлик хизмати ўқув юртлари билан чамбарчас алоқадорликда иш билан бандлик соҳасида фаолият олиб боради. Хусусан, узлуксиз таълим тизимида ишчи-ходимларни қайта тайёрлашни аҳамияти тобора ошиб бормоқда. Шунингдек ходимларнинг «умри давомида малака ошириш таъйини» амал қилмоқдаки, оқибатда ишловчиларнинг билим даражаси, малакаси тобора ошиб бормоқда. Шу билан бирга Швецияда тўланадиган ўқув таътили қонунчилик йўли билан тартибга солинади.

Мамлакатда иш билан бандликни кенгайтириш учун «умумлашган иш вақти сиёсати» муҳим аҳамият касб этади. Бунда ҳафталик иш соати 35 соатдан 30 соатгача қисқартирилиши; ишловчиларнинг меҳнат ҳақини белгилашда турли категориядаги меҳнаткашлар иш вақтини таққослаш; оилавий аҳволи ёки меҳнат характериға қараб баъзи категориядаги ишловчиларнинг иш вақтини қисқартириш; ишловчига қулай бўлган вақтда меҳнат таътилини олиш; қисқа муддатли таътил олиш ҳуқуқи ва бошқа тадбирлар ҳисобига амалга оширади.

Австрия иш билан бандлик хизмати Ғарбий Европа мамлакатлари учун анъанавий хусусиятга эгадир. Иш билан бандлик хизматининг тепасида кузатиш кенгаши туради. У касаба уюшмалари ва федерал парламент вакиллари, саноатчилар иттифоқи ва иш берувчилар ҳамда федерал ҳукумат вакиллари ўртасидаги тенг муносабатларни назорат этади. Ҳудудий ва жойлардаги иш билан бандлик хизмати бошқарув органлари тузилмавий даражалари деярли бир хил.

Яқин даврлардан бошлаб Австрияда катта ёшдаги меҳнатга лаёқатли кишиларнинг муддатидан олдин пенсияга чиқарилиши тенденцияси кузатилди. Бугунги кунга келиб ёндашув ўзгармоқда, пенсия арафаси ёшидаги фуқаролар жамиятга арзон тушиши мақсадида, муддатидан олдин пенсияга чикувчиларга тўловларни камайтириш учун иш билан бандлик хизмати органлари орқали ёлланган бўйича ишга жалб қилинмоқда.

Шунингдек, юқори даражада эътибор ногиронларга ажратилган, мамлакатда уларнинг меҳнатидан фойдаланувчи корхоналар кам эмас. Бундай корхоналарнинг мақсади меҳнат бозорида уларнинг меҳнатидан тўлиқ фойдаланиш ҳисобига уларга ёрдам беришдир. Мувофиқ ишлаб чиқаришни ташкил қилишда ногирон ўзининг ярим меҳнат кучи билан меҳнат қилиши мумкин. Ўзининг ярим иш ҳақи миқдоридаги даромадига эга бўлгандан сўнг, қолган қисмини ижтимоий тўловлар сифатида давлатдан олади.

Австрия федерал бандлик хизмати органлари томонидан ижтимоий-меҳнат соҳасидаги турли тадбирлар ва лойиҳаларнинг ишлаб чиқилиши маълум ҳудуддаги аҳолининг ижтимоий-психологик хусусиятлари ва тарихий

анъаналарини ҳисобга олиб амалга оширилади. Агарда таклиф этилаётган лойиҳа янги иш жойларини яратиш бўйича ҳолатларга мувофиқ келмаса ёки қарама-қарши сабабларни юзага келтирса, албатта у рад этилади¹.

Ногиронлар билан ишлаш тажрибасидан республикада фойдаланиш, бу тоифа кишиларининг меҳнат бозорида касбий ҳаракатчанлигини оширади.

Австрия мисолида. Иш билан бандликка кўмаклашувчи ташкилий тузилмалар фаолияти устидан кузатув кенгашининг назорат ўрнатиши, ижтимоий ҳамкорлик механизмини тенг муносабатлар асосида ривожланишини таъминлайди.

Ижтимоий таъминот бўйича Дания тажрибалари муҳим аҳамият касб этади. Дания ҳукумати ўзининг ижтимоий сиёсатига шундай мақсад қўйганки, у «огоҳлантириш, реабилитация, таъминот, фаравонлик»² тамойилларига жавоб бера олсин. Шунингдек ҳукумат ўзининг ҳар бир фуқароси ижтимоий кўмак олиш имкониятига эга бўлишига алоҳида эътибор бермоқда. Дания ҳукуматида ижтимоий таъминот тизими огоҳлантирувчи ва реабилитация чораларига³ асосланади. Ижтимоий таъминот тизимини муҳим қисмларидан бири шуки, бунда ижтимоий ёрдам олувчи талабгор бир вақтни ўзида иш жойи ва даромад олиш имкониятига ҳам эга бўлади. Бу меҳнат кўникмаларини ривожлантириш ва меҳнат қилиш қобилиятини тиклаш йўли билан эришилади. Ҳукумат ўзининг ижтимоий таъминот сиёсатида юқоридаги масалаларни бирламчи вазифа қилиб қўйган.

Даниянинг ижтимоий таъминот сиёсатининг бош вазифаси имкони борида, кўпроқ миқдорда ишчиларни ижтимоий фойдали меҳнатга жалб қилишдан иборатдир. Шунингдек ҳукумат имконияти чекланган шахсларни иш билан бандлигини таъминлашнинг фаол сиёсатини олиб бормоқда.⁴ Бунда эгилувчан иш ўринларини яратиш ёки имконияти чекланганлар учун ҳимояланган иш жойларини «таклиф этишга» катта эътибор берилмоқда. Эгилувчан меҳнат шароитига эга бўлган иш жойларини яратиш хусусий корхоналарда ҳам, давлат корхоналарида ҳам бир хилда йўлга қўйилган. Шу йўл билан пенсионерлар ўз саломатликларидан қатъий назар меҳнат бозорида ёлланиш имкониятига эга бўлишади.

5.2. АҚШда меҳнат муносабатларни тартибга солиш

Ҳозирги вақтда ривожланган бозор иқтисодиёти мамлакатларида давлат томонидан меҳнат муносабатларни тартибга солиш, меҳнат шароити ва тўлови, турли хил хавф-хатардан иш ҳақини йўқотишни компенсациялаш, ишчиларни ҳуқуқий ҳимоялашни таъминлаш зарурлиги билан боғлиқдир. Масалан, АҚШда 2001 йил Меҳнат вазирлиги таркибида янги бўлинма – «ХХИ аср ишчи кучи»

¹ Барр Н. Рўноқ труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. -М.: 1997. –С. 150-152.

² Кристофферсен Х. Социальная политика в Дании. // Проблемы теории и практики управления. - 1997.- №4.- С.25

³ Ўша ерда. –Б. 29.

⁴ Баринава М. Дания в ракурсе социальной политики. // Человек и труд. - 2001.- №8. - С.25

ташкил этилди. Унинг асосий мақсади иқтисодиётнинг глобаллашуви жараёнида иш билан бандликнинг янги шароитларига кўмаклашишдан иборат.

Ишсизликни суғурталаш Федерал-Штат тамойиллари ва қонунлари асосида амалга оширилади. АҚШ Федерал қонунларида умумий қоидалар берилган. Штат қонунлари эса аниқ тадбирларни амалга оширишда нафақалар ҳажми, уларни тўлаш муддати, нафақа олувчилар доираси кабиларни қамраб олади. Ҳар бир штат ишсизлик бўйича суғурталашни молиялаштиришни меъёрий асосларини ишлаб чиққан. Тадбиркорлар томонидан тўланадиган маблағ иш ҳақи суммасидан фоиз кўринишида солиқ сифатида ундирилади.¹

АҚШда иш ҳақи ишларнинг мураккаблигига қараб таснифлашга боғлиқ бўлади. Ходимнинг ишда кўтарилиши одатда касб-малака йўналишини кенгайтириш билан эмас, балки бошқа ишга ўтиши билан боғлиқ бўлади. Иш ҳақи узоқ вақтга тузиладиган шартномалар билан белгиланади. Корхоналар маъмуриятлари ва касаба уюшмалари ўзаро суст боғланганлар ва деярли ахборот алмашилиб турмайдилар. Ушбу моделга ишчи кучининг касбий жиҳатдан ҳам, жуғрофий жиҳатдан ҳам юқори даражада ҳаракатчанлик хосдир.

Америка Қўшма Штатларида ишсизликка қарши курашнинг анча қатъий усули қўлланилади. Ишсизлик бўйича нафақа атиги ярим йил давомида тўланади, ишсизларга ёрдам беришнинг фаол чора-тадбирларини кўриш одат тусига кирмаган. Чунончи, меҳнат бозорида фаол давлат сиёсатини олиб бориш харажатлари, ялпи ички маҳсулотнинг атиги 0,19% ини ташкил этади. Ана шундай ёндашиш шароитида одамларнинг ўзлари фаоллик ва собитқадамлик билан ўзларига иш қидирадилар.

Ишсизлик бўйича нафақалар бўйича компенсация суғурта дастурига мувофиқ ишчи кучининг ишсиз бўлган давридагина тўланади. Ишчи ўз иш жойини йўқотгунга қадар суғурта дастурлари қўлланилган тармоқларда меҳнат қилиши шарт ҳисобланади; нафақа олишга номзод бўлган ишчи суғурта дастурининг барча талабларига жавоб бериши лозим.

Тўланадиган нафақа миқдори штатлар бўйича кескин фарқ қилади, чунки мамлакат бўйича ягона стандарт ўрнатилмаган. Ҳар бир штат ўзининг қонунчилигида нафақа миқдорини белгилаш услубини ҳамда максимал ва минимал миқдорини белгилаб қўйган.² Л.Лебедева кадрларни қайта тайёрлаш дастуридаги иштирокига боғлиқ ҳолда нафақаларни босқичма-босқич тўлаш тизимига ўтишни алоҳида таъкидлаб ўтган; яъни, қайта тайёрлашни дастлабки даврида юқори ҳажмдаги нафақаларни тўлаш ва кейинчалик уни аҳолини ишга жойлашиш ва қайта тайёрликдан ўтишига қизиқшини ортиши билан уни ҳажмини қисқартиб боришни назарда тутди. Яна бир ёндашув шундан иборатки, ишсизлик бўйича суғурталанган ишсизга бир вақтнинг ўзида ишсизлик нафақасини берилиши, улар учун ўз ишларини бошлашларида дастлабки капитал манбаи вазифасини бажариш имкониятини беришини

¹ Лебедева Л. Опўт США: государственная политика в социально-трудовой сфере. // Проблемы теории и практики управление. - 2002. №5. - С. 39.

² Лебедева Л. Опўт США: государственная политика в социально-трудовой сфере. // Проблемы теории и практики управление. - 2002.- №5. - С. 39.

ҳисобга олади. Бир вақтнинг ўзида бундай дастур унда иштирок этаётган ҳар бир кишини қайта тайёрлашни ва маслаҳат кўмаги беришни таъминлайди.

АҚШда ишлаб чиқаришда бахтсизлик ҳодисаларидан суғурталаш тизими кенг ривожланган ва бу тизим давлатнинг дастлабки ижтимоий суғурталаш шаклидир. Ишлаб чиқаришда олинган жароҳатдан суғурталаш кўп ҳолларда штатлар ваколатида бўлган ва амалга оширилган. Федерал даражада эса давлат хизматчилари учун ҳамда касбий касалликда азоб чекаётган шахтёрлар учун дастурлар киритилган. Бир қатор штатларда эса суғурталашнинг бундай шакли фақат ишлаб чиқариш жараёнида хавф-хатар юқори бўлган соҳаларда кенг қўлланилган. Баъзи дастурлар меҳнат жамоаси миқдори кам бўлган корхоналарда ишловчилар сони (3-5 кишидан кам бўлса) кам бўлган ҳолатда чеклаб қўйилган. Ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалардан суғурталаш дастури иш берувчи томонидан бизнесда олинган жароҳатликни молиялаштиришга жавобгарлик таъминли асосида шаклланиган маблағ ҳисобидан таъминланган.

Дастур жабрланувчиларга суғурта миқдорининг аниқ суммаси ва компенсация берилиш вақти белгиланган. Унинг икки кўриниши: 1) пул нафақаси бўлиб, бунда жароҳат олган кишига дастур бўйича аниқ суммада тўланади, ёки жароҳат олган кишининг қарамоғидагиларга берилади (агар жароҳат ўлимга олиб келган бўлса); 2) ишлаб чиқаришда жароҳат олган ходимларга тиббий ёрдам сифатида кўрсатилади.

Бошқа дастурлар зарурият бўлса, жароҳатланган кишиларни реабилитация қилинишини назарда тутди. Реабилитация: қайта тайёрлаш, ўқув (малакавий) курслари, иш жойларини алмаштириш, жароҳатланганларга мос бўлган иш билан бандликни таъминлаш кабиларни ўз ичига олади. Кўпчилик дастурларда жароҳатланганларга тўлиқ реабилитациясини таъминлаш мақсадида овқатланиш, меҳмонхона хизмати, саёҳатга чиқиш кабиларни ҳам маблағ билан таъминлашни қамраб олади.

АҚШда давлат ижтимоий таъминотини асоси бўлиб, ижтимоий таъминот тўғрисидаги қонунни қабул қилиниши бўлган. Ушбу қонун қарилик ва ногиронлик бўйича мажбурий пенсия суғуртасини, ишсизлик бўйича суғурталашни, тиббий ёрдамга муҳтож болаларга, қария-ногиронларга ёрдам дастурларини ва бошқаларни ўз ичига қамраб олади.

Америка амалиётида бошқармага жараёний ёндашиш кенг кўламда ишлатилади, яъни ҳар бир аниқ воқеада қўл остидагилардан ва аниқ жараёнлар бошқарув – муваффақиятли бошқарув ўзи хислатлари ва бошқарувчи (менежерлар)нинг махсус комбинациялари талаб қилинади.

Американинг энг илғор 46 та бизнес мактаби компаниялар талабига биноан кадрлар тайёрлайди. Компаниялар уларга вақти-вақти билан консултациявий маслаҳатлар беришади. Колумбия университетида қарашли Бизнес мактабларда «Экспортлар», «ИБМ», «АТТ», «Дженерал электрик», «Пфайцер» каби фирмаларга бошқарувчи мутахассислар тайёрланади, шунингдек, дастурларни «радикал» кўриб чиқиш масалалари ўрганилади ва бошқарувчилар ўқитилади. 1980 йилларда асосий эътибор ишлаб чиқаришни «стратегик» бошқариш (янги технологияларни автоматлаштириш тизими),

ташкилий структураларни қайта қуриш, тадбиркорлик, инсон ресурсларини бошқариш ва кооператив шакллантириш муаммоларига қаратилган. Масалан, 1986 йили тадбиркорлик дарсини 250 та мактаб ўтган бўлса, 1988 йилда бу кўрсаткич 400 тага етди. Бошқа йўналишларда бошқарувчи кадрларни профессионал даражада тайёрлаш, фирма ичида тайёрлаш ва ўргатиш, улар ўқиши ва камол топа бориши учун шароитлар яратиб бериш ва шахсни бошқариш каби масалалар ўргатилади.

Кейинги йилларда Америкадаги кўпгина корпорациялар хусусан: 400 та марказ, шу жумладан, фирмаларнинг бошқариш институти, «Контрол Дейта», миллий ўқув маркази – «ИБМ», фирма менежерлари тайёрлов мактаби «Тандем» ва бошқалар фирмани ички ривожлантириш йўли ва механизмини ўрганишга киришдилар. Айрим корпорациялар, масалан, «Дженерал Электрик» ва бошқа фирмалар ўқишга шароит яратиб беришди. Ўқиш ва ўрганиш жараёнига ўқитувчилардан ташқари бошқа жойлардан экспертлар ва лекторлар ҳам таклиф этилди. Илғор компаниялар, масалан, «Кьюллет Паккард» кадрлар ва бошқарувчилар тайёрлашга алоҳида қизиқиш билдирган. Компьютер технологияси менежерларга хабарлар, янгиликлар олишга яқинда ёрдам беради. Бу телеконференциялар ўтказишда жуда қўл келади. Ҳар йили иш лойиҳаси ва шароитлари 3 та энг яхши фирманинг иши юритувчилари, директорлар кенгаши, вице-президентлар ва кадрлар бўйича директор ўринбосарлари томонидан текширилади.

Кадрлар бўлимининг илгариги мажбуриятларга (ишга қабул қилиш, касбий тайёргарлик, меҳнат жараёнларини ўрганиш ва ишчилар малакаси, ишдан бўшатиш, ҳуқуқий сўровларнинг ҳал қилиниши, режалаштириш ва ҳоказо), инсоний муносабатлар жараёнларига қўшимчалар киритилди. Касаба уюшмалари билан ижтимоий алоқа ўрнатиш, ижтимоий муносабатлар бошқармаси сўровлари ва махсус бўлимларда ўқитилиши кадрлар хизмати ходимларининг вазифасини сиёсий тус олдириди. Кадрлар хизмати вазифалари доирасининг кенгайишини бошқа корхоналар хизмати каторига чиқарди.

5.3. Японияда меҳнатни бошқариш тизими

Россия Шарқшунослик институтининг етакчи илмий ходими Седа Маркарьянц аҳолини ижтимоий кафолатларини таъминлашда Япония тажрибасини самарали деб ҳисоблайди. Унинг фикрича, «аҳолини оммавий нафақа билан таъминлаш ва соғлиғини суғурталаш, кам таъминланган ва ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларини турли хил мақсадли йўналтирилган ёрдамлар билан таъминлаш бўйича ижтимоий таъминот тизимига мамлакатдаги ҳолатдан келиб чиққан ҳолда ўзгаришларни киритиш зарурлигини алоҳида таъкидлаган».¹

¹ Маркарьянц С. Социальное обеспечение население: опыт Японии. // Проблемы теории и практики управление. – 1997. - №4.-С.31

Ҳақиқатдан ҳам Японияда аҳолининг ижтимоий муаммоларини ечими учун бир қатор меёрий-ҳукукий ҳужжатлар қабул қилинган. Жумладан, «Ёлланиш кафолати тўғрисида» қонун қабул қилинган бўлиб, ушбу қонунда ишсизлик бўйича нафақалар беришдан ташқари, уни олдини олиш, барқарор иш билан бандликни таъминлаш ва ишсизларни янги касб ихтисосликларини эгаллаш бўйича чора-тадбирлар кўзда тутилган. Шунингдек 1986 йилда «Кекса ёшдаги аҳолини ёллаш барқарорлиги тўғрисида» Қонун қабул қилинди. Натижада кекса ёшдаги аҳоли қатламлари ижтимоий таъминот тизимида қолишлари билан бир қаторда, уларнинг қўшимча даромад олиш имкониятларига эга бўлишлари учу насос яратилди. Юқоридаги қонунлар ижроси натижасида кадрларни қайта тайёрлаш махсус марказлари ташкил этилди. Мазкур марказларда ўқиш кекса ёшдаги кишиларни турли хил корхона ва ташкилотларда ёлланишларига ва уларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошишига имкон берди. Япония ҳукуматининг фикрича, японларнинг узок умр кўришлари (79-80 ёш) уларнинг меҳнат фаоллигини узайишига сабаб бўлади, шунингдек ёш ишчи кучининг етишмаслиги меҳнат бозорида кекса ёшдаги меҳнатга лаёқатли кишиларни мазкур бозорда ишчи кучи таклифи сифатида муҳим компонент эканлиги билан эътироф этилади.

Статистик маълумотларга кўра, аҳолининг кексайиши яъни меҳнат ресурслари таркибида ёши қайтган кишилар улуши 2000 йилда Японияда 13 фоизни ташкил этган. Аҳолининг кексайиши бир қатор иқтисодий-ижтимоий оқибатларга олиб келиши мумкин, биринчидан, ёши кекса одамлар улушининг ошиши ўз навбатида уларнинг иқтисодий жиҳатдан фаоллиги пасайишига олиб келади ҳамда унинг меҳнат самарадорлиги шунчалик паст бўлади. Иккинчидан, аҳолининг кексайиши иқтисодиётда ёшлар улуши камайишини англатади, бу эса айрим тадқиқотчиларнинг фикрича, иш билан банд аҳолини касб-малака ва тармоқ таркибининг ўзгариши жараёни ва иқтисодиёт самарадорлиги ўсишини секинлаштиради.

Япония компанияларида ишчилар таркибий қисмининг шаклланиши барча ёлланма ишчилар категориялари ҳамда хизмат ротацияси ҳисобланади. Ишчи ишнинг барча турларини бошидан яхши тушуниб боради, кейин эса бир жойга ўрнашади. Шунинг учун япон ишчиларини баъзида «поливантлик» (турли иш турларини бажаришга қодир) деб атайдилар. Лекин бу поливантлик кўп ҳолларда кичик компаниялардан кўра, кўпроқ йирикларига, шунингдек, жонли меҳнат масалаларидаги ўзгарувчан компанияларга хосдир.

Иқтисодий инқироз ва қайта қуриш даврида ишчиларни янги иш турларига кўчириш, ишлаб чиқаришни тез ва ўзгарувчан диверсификация қилиш имконияти бор. Бундай амалиёт бутун муддат давомида кафолатли ёллаш сиёсати билан боғлиқ. Бу, қисман, шуни билдирадики, компьютерлаштириш ва роботлаштириш жараёни ишчиларда ўз иш жойларини йўқотиш хавфи бўлмаслиги учун ишлатилади. Япон компанияларидаги ротация жараёни юқоридан функционалдир. Чунки ташкилотнинг ишлаб чиқариш жараёни ва ишлаб чиқариш таркиби «ҳавойи жавобгарлик» билан боғлиқ.

Япон ишчилари жамоа меҳнатини афзал кўрадилар ва бунда улар ишлаб чиқариш фойдалироқ деб ҳисоблайдилар.

Томиномалари Кэндзи таъкидлаганидек, Японияда «ташкilotнинг бошқарилиши асосий функционал эмас, балки ғарбдаги сингари энг кичик гуруҳ». Бундай кичик гуруҳга заводдаги ишчи, бригадир, сифат текшириш бўлимлари ходимлари ва бошқалар киради.

Олдиндан муҳокама қилиш ва келишув у ёки бу муаммони ҳал этиш турли хил иерархия даражаларни қабул қилишгача тегишлидир. Бунда менежерлар ва ишчилар доимо бир-бирлари билан ишлар ва режалар ҳақида ахборот алмашадилар ва ташкilot ишларида фаол қатнашадилар. Улар Япониянинг 70% йирик фирмаларида фаолият юритишади, япон компанияларига роботлар ва компьютер техникасини киритишда муҳим ўрин тутди. Япон компанияларидаги инсон ресурсларининг мобилизация қилиниши У. Оучи айтишича, ишчилар ҳақида «бутун, тўлиқ ғамхўрлик» кўрсатишдир. Инсон ресурсларига кетадиган чиқимларнинг муҳим қисмини ижтимоий эҳтиёжлар, яъни уй қурилиши, тиббий хизмат ва бошқаларга қилинадиган харажатлар ташкilot этади. Бу, ишчиларнинг компанияларга боғланиб қолишига, уларнинг эмоционал ва руҳий, маънавий интеграциясига таъсир қилади.

Ҳар йили компанияга янги ишчилар олиниши муносабати билан қонуний, байрамона тантаналар уюштирилади. Фирмага ишга олинганларни ўқиш дастури баъзида бир неча йилга мўлжалланади ва малакали тайёргарликни ҳамда фирмаларнинг тарихи, мақсадлари ва фаолияти жараёнларини ўрганишни ўз ичига олади. Баъзида компаниялар диний тренинг усулини ишлатадилар, янги ишчиларни фирма ётоқхоналарига вақтинча жойлаштирадилар. Ҳар бир компаниянинг махсус кийими, белгиси, кўшиғи, («Рухлар таълимоти», «Мапусити одами», «Сумитомо одами», «Санва одами» каби) шиорлари бор.

Япон компаниялари функционал, таркибий-иқтисодий ва ижтимоий мақсадларга йўналтирилган. Уларнинг самарадорлигини юқори баҳолаган ҳолда, эъибор этиш керакки, машҳур Америка шарқшуноси Э. Вогел таъкидлаганидек, халқаро стандартларга мос, йирик замонавий Япон корпорацияси гўё омадли институтдир. Ишчиларда соҳиблик ва мағрурлик ҳиссини шакллантирилиши компаниянинг келажагини таъминлайди.

Ўтган асрнинг 70-80 йилларидан бошлаб йирик фирмалардан кўпчилиги кадрлар хизмати ишларини йўлга қўя бошлашди. Натижада фирмалар меҳнат бозорларининг фаоллиги ошди. Улар мутахассисларни бевосита олий ўқув юртларидан жалб қилиш усуллари эгалладилар. Ходимлар малакасини оширишга, кадрлар хизматига бюджетдан ажратилаётган маблағлари миқдори кўпайтирилди.

Хўжаликни режали юритиш шароитида ишчи кучига маблағ қўйишга ташкilotларда қизиқиш бўлмаганлигининг сабаби шундаки, таълим ва малакали ишчи кучини тайёрлашга кетадиган харажатларнинг катта қисми давлат зиммасига юкланганди. Шу сабабли ҳам ишчи кучини маблағ билан таъминлаш билан боғлиқ бўлган ҳисобларни юритиш ва харажатларни таҳлил

қилиш зарурияти йўқ эди. Меҳнатга ҳақ тўлашни такомиллаштириш масалалари ва харажатлар жараёни ҳам таҳлил қилинмасди (ишчи кучини қайта ишлаб чиқариш қиймати билан иш ҳақи даражаси ўртасида боғлиқлик зарурияти), чунки иш ҳақи тўлашни ташкил қилиш давлат томонидан тариф тизими орқали қатъий белгиланганди (тариф ставкалари даражаси, ходимнинг малакаси, меҳнат шароити ва жадалилигига боғлиқ равишда фарқланган).

Қисқача хулосалар

Республикамиз Конституциясига мувофиқ, амалга оширилаётган иқтисодий ислохотлар ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётини шакллантиришга қаратилмоқда.

Маълумки, ривожланган мамлакатларда ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти модели етарли даражада тўлиқ ишлаб чиқилган. Ривожланган мамлакатларнинг меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш бўйича тажрибаларидан кенг фойдаланилса мамлакатимиз ижтимоий меҳнат соҳасида муносабатларни такомиллаштириш учун ҳам муҳим аҳамиятга эга бўлади.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Швеция бандлик хизматининг ташкилий тузилишини тушунтириб беринг?
2. Швеция меҳнат бозоридаги сиёсат қайси йўналишларда амалга оширилади?
3. Швецияда ишсизлик нафақалари қандай манбалар ҳисобига тўланади?
4. Швеция меҳнат бозорида фаол сиёсат қандай элементларни ўз ичига олади?
5. Австрия иш билан бандлик хизматининг ўзига хос хусусиятлари нималардан иборат?
6. Даниянинг ижтимоий таъминот сиёсатининг бош вазифаси нималардан иборат?
7. Америка Қўшма Штатларида ишсизликка қарши курашнинг қандай усули қўлланилади?
8. АҚШда ишлаб чиқаришда бахтсизлик ҳодисаларидан суғурталаш тизимини тушунтириб беринг?
9. Японияда аҳолининг ижтимоий муаммоларини ечими учун қабул қилинган меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг мазмунини тушунтириб беринг?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонуни. (янги таҳрирда). -Т.: 1998.

4. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарқ”, 2000.
5. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (ўқув кўлланма). -Т.: “Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти”, 2004.-207 б.
6. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
7. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши. 08.00.10.- “Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти” ихтисослиги бўйича Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Т.: 2008.
8. Владимирова Л.П. Экономика труда (учебное пособие) -2е изд. перераб.-М.: Издательский дом “Дажков и К”, 2002.
9. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике.- СПб., Издательство СПбУЭФ. 2001.
10. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д.Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.
11. Генкин Б.М. Экономика и социология труда (учебник). -М.: Издательство “Норма”, 2003.
12. Рынок труда: Учебное пособие/Под.общ.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.

VI-МАВЗУ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ҲОЛАТИ ВА УНГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ИЖТИМОЙ- ИҚТИСОДИЙ ОМИЛЛАР

Режа:

6.1. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш ҳолати

6.2. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишига таъсир этувчи омиллар

6.3. Давлат иш билан бандлик хизмати – иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишнинг таркибий қисми сифатида

6.4. Меҳнат бозори инфратузилмасида иш билан бандлик хизматининг нодавлат тузилмалари фаолиятлари

6.1. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш ҳолати

Аҳолининг меҳнатда бандлик даражаси ҳар қандай давлат иқтисодиётининг ривожланиш кўламини ифодаловчи кўрсаткичлардан биридир.

Меҳнат ва аҳоли иш билан бандлиги соҳасида бозор алоқаларини ривожлантириш янги ва ўхшаш бўлмаган ёндашишни, меҳнат бозори элементларини ўрганишда мунтазамликни, бозор категориялари ва тушунчаларининг услубий базасини янгилашни талаб этади. Иқтисодиётни қайта қуриш ва шакллантириш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш келгусида аҳолини иш билан бандлиги соҳасидаги институционал тузилмалар фаолиятларини жадаллаштириш ва норматив-ҳуқуқий базаларини ривожлантиришни талаб қилади.

Меҳнат бозори ҳолатининг етарли даражада барқарор таъминланиши меҳнат бозори инфратузилмаси барча субъектлари, шунингдек давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари томонидан қўтилаётган бир қатор жорий масалалар ва муаммоларнинг муваффақиятли ечимларини ҳал этишни талаб этади.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг самарали шаклланиши ва ривожланиши шароитида ишсизликни камайтириш ҳамда аҳолининг иш билан бандлигини ошириш бўйича иқтисодий асосланган таклифлар ва тавсиялар ишлаб чиқиш аниқ социологик сўровлар ўтказишнинг асосий мақсади ҳисобланади.

Социологик сўров натижалари шуни кўрсатмоқдаки, тадқиқот Самарқанд вилоятининг туман бандликка кўмаклашиш марказларида расман рўйхатда бўлган ишсизларнинг 44,7%и тўлиқ, 18,0%и қисман, 12,8%и вақтинчалик ва 24,5% мавсумий ишсизлик турларига тааллуқли. Тўлиқ ишсизлик пайдо бўлишининг асосий сабаблари қуйидагилар: иш ҳақининг паст даражаси, иқтисодий ночор кохоналарнинг тугатилиши, ўз хоҳиши билан ишдан бўшаши, малака даражасининг иш жойлари талабаларига мос келмаслиги ва бошқалар.

Қисман ишсизлик иш ҳақининг паст даражаси, соғлиқнинг ёмонлашувчи, иш вақтининг кўп қисмида уй хўжалиги билан шуғулланганлиги сабабли пайдо бўлади.

Вақтинча ишсизлик кўпроқ ёшлар ўқув юртини тугатгандан сўнг ишга жойлаша олмаслиги, аёлларнинг уч ёшгача бола тарбияси билан шуғулланганлиги, ишлаб чиқариш ҳажмининг вақтинча қисқариши, юқори маошли бошқа иш қидириши, малака даражаси иш жойи талабаларига мос келмаслиги каби сабабларга кўра вужудга келади. Қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши ва қайта ишлаш саноат секторларининг тармоқлари учун мавсумий меҳнат характерли. Бу эса, мавсумий ишсизлик пайдо бўлишига асос бўлади.

Социологик таҳлил шуни кўрсатадики, ишсизларнинг 28,7 %и етарли, 44,5 %и қисман етарли, 26,8 % и паст малакага эгадир. Малакаси паст бўлган ишсизларнинг барчаси турли хил ўқув юртларида бошқа мутахассисликни ўрганишни истайдилар, шу жумладан: давлат олий (30,4 %) ва махсус ўқув юртларида (27,9 %); хорижий ўқув юртларида (3,7 %); нодавлат ўқув юртларида (5,6 %) ва янги иш жойидаги махсус курсларда (8,1 %); меҳнат бўлимлари ёрдамида махсус курсларда (12,4 %); кадрлар агентлигининг махсус курсларида (11,8 %). Аммо давлат молиявий ресурсларининг етишмаслиги сабабли барча хоҳловчиларни янги мутахассисликлар бўйича қайта ўқитиш учун пул маблағлари билан таъминлай олмайди. Шунинг учун респондентларнинг кўпчилиги янги касб эгаллашни иш билан бандликка кўмаклашиш жамғармаси (29,7 %), янги иш жойларининг эгалари (7,5 %), шахсий (10,4 %), хомийлар (12 %), ота-она жамғармаси (13 %) ва ижтимоий-хайрия жамғармалари (9,5 %) ҳисобидан амалга оширишни истайдилар.

Тажрибаларга асосланадиган бўлсак, корхоналарда ёлланма ишчи-ходимларнинг ўз касб-малакаларига мос, тўлиқ иш вақти бўйича иш жойларига эга бўлишлари уларнинг меҳнат натижаларига бўлган қизиқишлари ортишига ва бунинг натижаси улароқ меҳнат самарадорлиги ошишига олиб келади.

Респондентларга жойлардаги туман бандликка кўмаклашиш марказлари меҳнат бўлимлари орқали қуйидаги хизмат турлари кўрсатилган:

- янги иш жойи тайинланган (12,2 %);
- ишсизлар рўйхатига киритилган (12,8 %);
- ишсизлик нафақаси белгиланган (10,5 %);
- жамоат ишига таклиф этилган (17,3 %);

Респондентларнинг 10,7 %и туман бандликка кўмаклашиш марказлари фаолиятини «яхши» ва 49 %и «қониқарли» баҳолайдилар. Аммо жавоб берувчиларнинг 9,5 %и уларнинг хизматларидан асосан қуйидаги сабабларга кўра қаноатланмайдилар;

- бўш иш жойлари ҳақида аниқ маълумотлар олиш имкониятининг қийинлиги (23,2 %);
- касб-малакаси бўйича мос ишни топиб бера олмаслиги (27 %);
- ишсизлик нафақасининг пастлиги (15,3 %);
- меҳнат бўлимлари фаолияти расмий характерга эга эканлиги (3,2 %);

- малака ошириш йўналишларининг тўғри йўлга қўйилмаганлиги (5,5%);
- ишсизлик муддатининг узоқ давом этиши (12,2 %).

Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши ва ҳолатининг таҳлили шуни кўрсатадики, ҳудудий меҳнат бозорининг шаклланиш самарадорлиги бир қатор муаммолар ечимини ёритишни назарда тутди. Бизнингча, бу муаммолар қуйидагилардан иборат:

1. Малакали кадрларнинг тақчиллиги.

Иқтисодиётда меҳнат тақсимотининг чуқурлашиб бориши, замонавий янги тармоқларнинг вужудга келиши учун асос яратмоқда. Бунинг натижасида меҳнат бозорида замонавий касблардаги малакали кадрларга бўлган талаб ортиб бормоқда.

Сўнгги 3-4 йилда бандликка кўмаклашиш марказларида малакали ишчи кучи ошганлиги ва олий ва ўрта махсус маълумотга эга бўлган мутахассисларни иш билан таъминланганлик даражасини ўсиши кузатилмоқда. Лекин, вилоят меҳнат бозорида олий маълумотли ва малакали кадрларнинг таклифи 7-8%ни, айрим ҳолларда 6-7%ни ташкил қилмоқда. Бизга маълумки, меҳнат бозорининг самарали шаклланиши учун малакали кадрлар жами ишчи кучининг 20-30%ини ташкил қилиши зарур.

2. Таркибий ишсизлик.

Иқтисодиёт тармоқларидаги технологик ва мулкчилик муносабатларининг ўзгариши таркибий ишсизлик миқдорининг ошишига олиб келмоқда. Шундай бўлсада, иқтисодиёт тармоқларида янги ши ўринларининг яратилиши натижасида таркибий ишсизлик миқдори нисбатан кейнги йиллар мобайнида камайиш тенденциясига эга бўлмоқда.

3. Иқтисодиёт тармоқлари учун зарур бўлган малакали кадрлар таркиби ва касбга тайёрлаш ва йўналтириш бўйича ўқув юртлари ўртасидаги номувофиқлик.

Таълим тизими ва марказларида малакали кадрларни тайёрлашнинг сифат кўрсаткичлари бўлиб, битирувчиларнинг ишга жойлашиш даражаси бўлиши зарур.

4. Ишсизлик давомийлигининг юқорилиги, бу кўрсаткич ишсизлик муддатини ўртача 6-7 ойгача чўзмоқда. Бунинг натижасида, ишлаб чиқаришда банд бўлмаган меҳнат ресурслари салмоғининг ошиб бориши бир неча ўн минглаб кишилар кун иш вақтининг йўқолишига олиб келмоқда.

Ишсизликни давомийлигининг юқорилиги: бўш иш ўринлари ҳақида ахборотларнинг етишмаслиги; қонунчиликда кўрсатилмаган ортиқча ҳужжатларнинг иш берувчилар томонидан талаб этилиши; кадрларни танлаш усуллари муддатининг чўзилиб кетиши; кўпчиликнинг бир хил касблар бўйича мутахассисликка эгалиги; кадрларни қайта тайёрлашнинг узоқ муддатлиги ва бошқа сабаблар натижасида юзага келмоқда.

5. Кадрлар қўнимсизлигининг юқорилиги.

Корхоналарда кадрлар қўнимсизлигининг юқори даражада эканлигини асосий сабаблари қуйидагилардан иборат: иш ҳақини корхона фаолиятини

якуний натижалари билан боғланмаганлиги; транспорт воситаларидаги чипта ҳақининг ошиши; кадрларнинг қисқариши; иш жойларида меҳнат шaroитларининг ёмонлашуви; иш берувчилар томонидан меҳнат қонунчилигининг бузилиши ва бошқалар.

6. Иш изловчи фуқаролар учун бўш иш жойларига танловлар ўтказиш ҳақида ахборотлар олишнинг қийинлиги, иш берувчиларнинг бўш иш жойлари ҳақида ахборотларни сир тутиши.

Кўпчилик иш берувчилар Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида» Қонуннинг талабларига қарамасдан иш билан бандлик хизмати органларига бўш иш жойлари ҳақида тўлиқ ахборотни бермайдилар. Улар бошқа имкониятлардан фойдаланиш мақсадида қариндошлари, ўзининг корхонасидаги яқин танишлари орқали бўш иш ўринларига номзодларни танлайдилар.

7. Кичик ва хусусий тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш доирасидаги муаммолар.

Буларга: тадбиркорликнинг бошланғич босқичида фаолиятини ривожлантириш учун кредит маблағларининг етишмаслиги; хом ашё-материаллар етказиш бўйича ҳамда тайёр маҳсулот реализацияси бўйича муаммоларнинг мавжудлиги; зарур билим ва маслаҳат хизматларидан фойдаланиш имкониятларининг чегараланганлиги ва бошқалар.

6.2. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишига таъсир этувчи омиллар

Меҳнат бозори инфратузилмаси барча субъектлари, шунингдек давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари 6.1-параграфда келтирилган меҳнат бозоридаги муҳим муаммоларнинг ечимини ҳудудий иш билан бандлик хизматлари доирасида содир бўладиган жараёнларга фаол таъсир кўрсатиш ва назорат қилиш асосида қуйидаги ишларни амалга оширишлари зарур: ишсизликни ушлаб туриш, унинг давомийлигини қисқартириш, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида мувозанатга эришишни таъминлаш, фуқароларни ишга жойлаштириш самарадорлигини ошириш, ишсизларни, айниқса, ижтимоий ҳимояга муҳтожларни ижтимоий жиҳатдан қўллаб-қувватлашни ўз вақтида тўлиқ миқёсда амалга ошириш.

Шунингдек, малакали кадрлар тақчиллиги даврида меҳнат ресурслари сифат кўрсаткичларини ошириш бўйича вилоят миқёсида дастурларни ишлаб чиқиш ва амалга ошириш; давлат иш билан бандлик хизмати фаолияти доирасида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш масалалари бўйича таркибий бўлим яратиш ва бу масалаларга қизиқувчи субъектларни жалб қилиш; мутахассислар асосида эксперт комиссиясини тузиш ва уларнинг зиммасига иш билан бандлик миқёсидаги сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий самарадорликни ҳар томонлама объектив баҳолашни ўтказишни юклатиш зарур.

Юқоридагиларни эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш ҳолатининг тахлилий натижалари шуни кўрсатадики, меҳнат бозоридаги ташкилий тузилмалар самарадорлигини таъминлашда юзага келадиган муаммолар қуйидаги асосий ижтимоий-иқтисодий омиллар таъсири билан белгиланади:

- ташкилотлар томонидан тўловсиз таътил берилиши, иш вақтининг қисқартирилиши;
- ишчиларни бўшатиш ўрнига маош тўловларини кечиктирилиши;
- ишсизлик нафақаларининг камлиги;
- меҳнат бўлимлари таклиф этаётган иш жойларининг маъқул эмаслиги;
- иқтисодиётнинг пинҳоний секторининг мавжудлиги;
- ишсизликнинг узоқ давом этиши;
- меҳнат бозорида кам миқдордаги малакали кадрларнинг таклифи;
- меҳнат бозорида юқори малакали кадрларга талабнинг мос келмаслиги;
- ижтимоий ҳимояга муҳтожлар салмоғининг ишсизлар ўртасида ортиб бориши;
- корхоналарда кадрлар қўнимсизлигининг ортиб бориши;
- иш берувчилардан келадиган катта миқдордаги қийин бажариладиган талабномалар;
- бўш иш ўринлари ҳақида ахборотларни етишмаслиги;
- ўқув юртларининг иқтисодиёт тармоқлари билан талабалар амалий билим ва кўникмаларини ошириш бўйича етарли даражада алоқаларнинг мавжуд эмаслиги;
- хусусийлаштириш жараёнининг секинлик билан бориши;
- нодавлат иш билан бандлик хизматларининг етарли даражада ривожланмаганлиги;
- иқтисодиёт тармоқларида нуфузли бўлмаган иш ўринларининг кўпайиб бориши;
- меҳнат бозори конъюктурасининг номутаносиблиги;
- ишчи кучи талаб ва таклифининг сон ва сифат кўрсаткичлари билан мос келмаслиги ва ҳоказо.

Юқорида келтирилган омиллар таъсири натижасида юзага келадиган муаммоларнинг ҳал этиш йўллари ва усуллари аниқлаш ҳамда бартараф этиш меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши учун ижтимоий-иқтисодий муҳитни юзага келтиради.

Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши унинг тизимидаги барча аҳолини иш билан бандликка кўмаклашувчи тузилмалар фаолиятларининг самарадорлигига боғлиқдир.

Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибига иш билан бандликка кўмаклашувчи давлат ва нодавлат муассасалар, меҳнат бозорида тижорат ва нодавлат меҳнат воситачилигини амалга ошириш билан шуғулланувчи органларни (универсал меҳнат биржалари, кадрлар агентлиги, касбга тайёрлаш

ва қайта тайёрлаш ҳамда касбга йўналтириш бўйича турли хил ўқув марказлари, ихтисослашган меҳнат биржалари) ўз ичига олади.

Бизга маълумки, ишга жойлаштириш нотижорат фаолият ҳисобланади, агарда бундай фаолият билан боғлиқ бўлган харажатлар бюджет маблағлари ёки бюджетдан ташқари жамғармалар ҳисобига молиялаштирилса. Ҳақиқатда ишга жойлаштириш бўйича кўрсатиладиган нотижорат фаолият бўйича хизматлар нафақат шахсларга, балки ишга жойлаштириш бўйича буюртмачи корхоналарга ҳам кўрсатилади. Агарда иш жойига эга бўлиш мақсадида иш изловчининг харажатлари ўзи томонидан амалга оширилса, бу ҳолат тижорат йўли билан ишга жойлаштириш ҳисобланади. Ўзбекистоннинг меҳнат қонунчилигида ишга жойлаштириш билан шуғулланувчи фирмалар давлат лицензиясига эга бўлсалар, уларнинг фаолияти тақиқланмайди.

6.3. Давлат иш билан бандлик хизмати – иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишнинг таркибий қисми сифатида

Меҳнат бозор инфратузилмасининг бош масаласи меҳнат бозорини тартибга солишда инфратузилма субъектлари ўртасида алоқадорликни таъминловчи механизмларни яратиш ва функцияларни тақсимлашни назарда тутди.

Шундай қилиб, меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий субъектлари ҳамда меҳнат бозорини тартибга солувчи институцион тузулмалари сифатида асосан давлат иш билан бандлик хизмати ва ишга жойлаштириш бўйича нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларидан иборатдир.

Давлат иш билан бандлик хизмати – давлат иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишнинг таркибий қисми бўлиб, уни амалга оширишнинг асосий йўналишларини белгилаб беради.

Давлат иш билан бандлик хизматининг асосий масалаларига- бу меҳнат бозорини бошқариш ва ишсизларга персонал ёрдам кўрсатиш, уларни ҳал этиш йўллари аниқлаш, меҳнат воситачилиги, касбий ва географик касбий ҳаракатчанликни рағбатлантириш, меҳнат бозори ҳақида ахборотлар тўплаш, ишсизларни касбларга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш бўйича ишларни амалга ошириш киради. Шундай экан, давлат иш билан бандлик хизматининг ижтимоий функциялари ва меҳнат бозорини тартибга солишдаги иқтисодий функциялари бирга олиб борилиши назарда тутилади. Бу икки функция давлат иш билан бандлик хизматининг икки томонлама моҳиятини аниқлаб беради. Давлат иш билан бандлик хизмати ишсизлик муаммоларини (ижтимоий функция) ва иш билан бандлик муаммоларини (иқтисодий функция) ҳал этиш ўртасида турли хил вариантларни ишлаб чиқади.

Давлатнинг иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишнинг асосий молиявий воситаси бўлиб, иш билан таъминлашга кўмаклашиш Давлат жамғармаси ҳисобланади. Давлат иш билан бандлик жамғармаси маблағлари асосан қуйидаги йўналишлар бўйича сарфланади: меҳнат органлари фаолиятини молиялаштириш, ишсизлик нафақасини тўлаш, касбга ўқитиш ва

қайта ўқитиш, жамоат ишларини ташкил этиш, ижтимоий муҳофазага муҳтожларга моддий ёрдам бериш, янги иш ўринларини яратиш, оилавий тадбиркорликни ривожлантириш, муддатидан олдин пенсияга чиқиш.

Самарқанд вилоятда 2009 йилда иш билан бандлик жамғармаси маблағларининг 17%и бандликка кўмаклашиш марказлари фаолиятларини молиялаштиришга, 6,6 %и ишсизлик нафақасини тўлашга, 2,2 %и касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашга, 5,9 %и жамоат ишларини ташкил этишга, 0,43 %и ижтимоий ҳимояга муҳтожларга моддий ёрдам кўрсатишга, 32,3 %и янги иш ўринларини яратишга, 3,4 %и оилавий тадбиркорликни ривожлантиришга, 2,2 %и муддатидан олдин пенсияга чиққанларга сарфланган. Шунингдек, 0,1 % маблағлар таълим кредити сифатида сарфланган. Бу давр мобайнида иш билан бандлик жамғармаси маблағларининг 62,0%и фаол йўналишларга, 29,7 %и меҳнат органлари фаолиятини ташкил этиш ва нофаол йўналишларга сарфланган.

Маълумки, вилоят давлат иш билан бандлик хизмати фаолияти жойлардаги меҳнат бўлимлари билан мувофиқликда амалга оширилади.

Шаҳар ва туманлардаги бандликка кўмаклашиш марказлари ўзларининг иш билан бандликка кўмаклашиш соҳасидаги функцияларидан ташқари, тижорат фаолиятлари билан ҳам шуғулланишлари мумкин. Масалан, иш берувчилар билан алоқа ўрнатиш: кўпчилик иш берувчилар ўзларининг ходимлари малакасини ошириш, маслаҳат хизматларидан фойдаланишга муҳтожлик сезадилар. Бизнингча, вилоят давлат иш билан бандлик хизмати органлари ва марказлари юқори малакали кадрларни танлаш ва маслаҳатлар бериш билан мувоффақиятли шуғулланишлари мумкин.

Меҳнат бозорининг бу сегментида ижтимоий функцияларни давлат иш билан бандлик хизмати амалга оширади. Меҳнат ресурслари ва корхоналарга меҳнат воситачилиги давлат иш билан бандлик жамғармаси маблағлари ҳисобига молиялаштириш натижасида бепул кўрсатилади. Ўзининг чекланган ташкилий ва молиявий ресурсларига эга бўлган давлат иш билан бандлик хизмати меҳнат бозорида монопол характерга эгадир. Шундай экан, бизнингча, давлат иш билан бандлик хизмати нодавлат ташкилотлар тузишда, шунингдек, ихтисослашган, самарали имкониятларга эга бўлган ва қонунлар доирасида меҳнат воситачилиги билан шуғулланувчиларга ёрдам бериши керак.

Давлат иш билан бандлик хизматининг ишга жойлаштириш бўйича юқори самарали фаолиятига қарамасдан, унчалик катта бўлмаган қисмга эга бўш иш жойлари унинг ёрдамида тўлдирилади.

Юқорида юзага келган бундай ҳолатлар билан давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятини қуйидагича изоҳлаш мумкин:

1) Давлат иш билан бандлик хизмати ўзининг маълумотлар банкида нуфузли бўш иш жойларига ҳам, кам иш ҳақи тўланадиган ва кам малакали меҳнат талаб қиладиган иш жойларига ҳам эга. Корхоналардан иш билан бандлик хизматига бериладиган талабноманинг катта қисми ночор тармоқлардан, оз қисми барқарор ривожланаётган тармоқлардан ташкил этади.

Барқарор ривожланаётган тармоқларга тез ва сифатли меҳнат воситачилиги хизматлари асосан хусусий кадрлар агентлиги томонидан кўрсатилади;

2) Бундан ташқари давлат иш билан бандлик хизматида ижтимоий жиҳатдан ҳимояланган малакали ишчилардан ташқари, ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган, яъни нодавлат иш билан бандлик органлари хизматларидан фойдаланиш имкониятига эга бўлмаган ишчилар ҳам мурожаат қиладилар;

3) Фойдали бўш иш жойларига эга бўлган тадбиркорлар ва малакали мутахассислар давлат иш билан бандлик хизматидан кам фойдаланадилар. Улар ходимларни танлаш ва бўш иш жойлари тўғрисидаги ахборотларни тўғридан-тўғри қариндошлари, танишлари орқали мулоқат ўрнатиб, маълумотга эга бўладилар;

4) Давлат иш билан бандлик хизмати ўзининг ижтимоий функцияларини бажаришда ижтимоий таъминот органларига айнан ўхшаш ҳолда амалга оширади, қайсики ривожланаётган фирма ишчига бўлган талабномани беришга шошмайди, чунки иш билан бандлик хизмати ҳисобида меҳнатга нолойиқ ишлашни хоҳламайдиганлар бўлиши мумкин.

Меҳнат бозорида давлат иш билан бандлик хизмати ижтимоий-иқтисодий функцияларини бажаришда, асосий субъект сифатида чиқишга мажбур: ишсизларга ижтимоий тўловлар, фуқароларни касбга йўналтириш бўйича хизматларни кўрсатиш, узоқ муддат ишсиз бўлганларга ишсизлик мақомини бериш, ишсизларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашни ўтказиш, фуқароларни ишга жойлаштириш ва илгариги ҳуқуқларини тиклаш бўйича турли ташкилотлар билан қўшма лойиҳаларни ташкиллаштириш ишлари амалга оширилади.

6.4. Меҳнат бозори инфратузилмасида иш билан бандлик хизматининг нодавлат тузилмалари фаолиятлари

Меҳнат бозори инфратузилмасида иш билан бандлик хизматининг нодавлат тузилмаларига ходимларни танлаш бўйича агентликлар (рекрут агентликлари), тижорат меҳнат биржалари, интернет тармоғидаги биржалар кириди.

Меҳнат бозорининг ҳолати иш билан бандлик соҳасида жами ижтимоий-иқтисодий жараёнларни акс эттиради. Иқтисодий ўсишда инвестицияларнинг юксалиши ишчи кучига бўлган талабни оширади, инқироз даврида эса, корхоналар ўзларининг мавжуд штатларини қисқартирадилар. Бошқа томондан, иқтисодиётда тармоқларнинг ривожланиши кўпинча шунга боғлиқ бўладики, тезлик билан молиявий ва технологик имкониятлар асосида малакали кадрларни таъминлаш шарт-шароитлари юзага келади.

Меҳнат бозорида иш жойи сифати бўйича уни икки хил асосий сегментга бўлиш мумкин: юқори малакали ва паст малакали иш жойлари, (меҳнат бозори сегменти-ишчи кучига демографик талаб ва таклиф тузилмаси (жинси ва ёши бўйича), касбий (мутахассислиги ва малака даражаси бўйича) ва ҳудудий

(минтақаларнинг ишчи кучига талаб ва таклифдаги хиссаси) аспектларга бўлинади)¹.

Ҳозирга кунда республикамизнинг йирик шаҳарларида, хусусан Тошкент, Самарқанд ва бошқа йирик шаҳарларида янги тармоқларнинг ривожланиши натижасида, меҳнат бозорида маълум даражада юқори малакали иш жойлари сегменти шаклланмоқда.

Меҳнат бозорида тижорат иш билан бандлик хизматининг давлат иш билан бандлик хизматида ўзининг ижтимоий-иқтисодий фаолиятидаги фарқи шундаки, унинг мақсади фойдага йўналтирилган. Ривожланган давлатлар тажрибасига кўра, тижорат меҳнат воситачилигининг фаолияти давомида юқори тўловга эга иш жойлари сегментида фаол ривожланди.

Меҳнат бозорида уларнинг фаолияти рентабелли корхоналарга ёки юқори касбий-малакага эга бўлган ишчи кучларига бўлган талабга қаратилган. Ривожланган корхоналарнинг тўловга лаёқатлиги ва малакали ишчиларга воситачилик хизматларининг кўрсатилиши тижорат меҳнат воситачилигининг ривожланиши учун иқтисодий база яратди.

Кадрлар агентлиги ўзининг мижозлари сифатида унга ташриф буюрувчи, яъни ариза билан мурожаат қилган фирмаларга ходимларни танлаш бўйича фаолият юритади. Аммо агентликда бўш иш жойларини изловчилар унинг асосий мижозлари ҳисобланмайди. Шундай экан, кадрлар агентлигининг давлат иш билан бандлик хизмати билан тенглаштирилгандаги фарқи шундаки, у иш берувчи мижозлар билан ишлайди. Тижорат ихтисослашган меҳнат биржаларининг кадрлар агентлигидан фарқи, уларнинг фаолияти ҳам иш берувчилар, ҳам иш изловчи кишиларга йўналтирилган.

Республикамизда иқтисодий ислохотларнинг амалга оширилиши, тармоқлардаги таркибий ўзгаришлар ва мулкчилик муносабатларининг секинлик билан ривожланиши, турли хил иқтисодий имкониятларга эга бўлган корхоналар сонининг ошишига олиб келди. Натижада ишлаб чиқаришнинг пасайиб кетиши кам миқдорда, ўз вақтида тўланмайдиган иш ҳақи бериладиган иш жойларининг кўп миқдорда ошишига олиб келди. Бозор кам малакали иш жойлари билан янада тўлиб борди, қўлайликларга эга бўлмаган, кам миқдордаги иш ҳақига эга бўлган иш жойлари ва кам миқдордаги иш билан бандлик кафолатлари кенгайиб борди.

Меҳнат бозорининг бу сегментида тижорат меҳнат воситачилиги бўйича фаолият фойда бермайди. Чунки корхоналардаги мавжуд молиявий имкониятларнинг чегараланганлиги меҳнат воситачилиги учун маблағлар ажратишни зарурат этмайди. Бироқ иқтисодиётда бундай фаолиятнинг амалга оширилиши ижтимоий жиҳатдан аҳамиятли ва иқтисодий жиҳатдан корхоналар учун самаралидир.

Тажрибалар шуни кўрсатадики, ишга жойлаштириш бўйича тижорат ташкилотларининг бошланғич фаолияти даврида уларнинг фаолияти бўйича турли хил ёндашувлар асосида қарашлар вужудга келмоқда. Кўпгина давлат иш

¹ Словарь терминов, применяемых в деятельности служб занятости. – М.: 1997. - С. 74.

билан бандлик хизмати органлари раҳбарлари хусусий агентликлар ва тижорат меҳнат биржаларини номақбул рақобатчилар сифатида қарамоқдалар.

Хўш уларнинг қарашларини қандай баҳолаш мумкин?

Хусусий кадрлар агентлиги ривожланган корхоналар учун махсус воситачилик хизматларини кўрсатиши натижасида меҳнатга энг нуфузли талабномаларни олишга ҳаракат қилади.

Меҳнат воситачилиги доирасида кадрлар агентлиги давлат иш билан бандлик хизмати билан рақобатлаша оладими? - деган савол юзага келади.

Бизнинг фикримизча, йўқ. Иш берувчилар кадрлар агентлигига ўзларида мавжуд бўш иш ўринларига ходимларни танлаш бўйича мурожаат қилганларида номзодларга катта талабларни қўядилар.

Шунинг учун агентлик меҳнат бозорининг маълум сегментида фаолият олиб боради. Агентлик кўп меҳнат талаб қиладиган иш жойларига ишчи кучини қисқа кунларда ишга жойлаштиради. Кадрлар агентлиги ўртача бир ойда 10-12 талабномани бажаради, бунда ҳар бир агентлик фуқароларнинг аниқ касбий гуруҳлари ва категориялари бўйича ихтисослашади. Маълумки, кадрлар агентликлари фаолиятлари миқдорий натижалар бўйича аниқ касб ёки категориялари асосида ишга жойлаштириш бўйича қўшимча омиллардан фойдаланадилар.

Меҳнат бозорида иш билан бандлик соҳасидаги институционал тузилмалар ичида давлат иш билан бандлик хизмати монопол бўлиб, ўзининг фаолиятлари самарадорлигини оширишга ҳаракат қилади.

Бироқ, амалиётда давлат иш билан бандлик хизматида фуқаролар оммавий равишда мурожаат қилмайдилар, улар тижорат иш билан бандлик хизматларидан фойдаланишдан ташқари, бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотларни излашнинг бошқа каналларини излайдилар. Масалан, газеталар, телевидения, ҳар хил эълонлар ва интернет орқали. Шундай бўлсада, давлат иш билан бандлик хизматининг ижтимоий функцияларини бажариши бўйича мажбуриятлари йўқолмайди.

Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишида нодавлат иш билан бандлик органлари фаолиятларининг барқарорлиги аҳамиятли равишда ўсмоқда. Самарқанд вилоятида имтс&Метрополис (Самарқанд) Кадрлар Агентлиги, Самарқанд Кадрлар Клуби, Беруний номидаги социологик илмий амалий бўлими, Тест маркази, Тренинг маркази ва Дастурий таъминот хизматлари каби нодавлат ташкилотлар самарали иш билан бандлик фаолиятларини амалга оширмоқдалар.

Улар ишсизликни ўсиши даврида меҳнат бозорини тартибга солиш бўйича қўшимча тадбирлар ишлаб чиқиш, иқтисодий конъюктуранинг жонланиши ва ишсизликнинг камайиши даврида тадбиркорликнинг бошқа соҳаларида фаолият олиб боришлари мумкин. Меҳнат бозорида нодавлат иш билан бандлик органларининг фаолиятлари мослашувчан хусусиятларга эга.

Нодавлат иш билан бандлик органлари меҳнат бозорида хизматлар сифатини оширишлари, бу йўналиш бўйича хизматлар доирасини кенгайтиришлари ва ижтимоий кафолатланган минимумдан юқори даражада

хизматлар кўрсатишлари мумкин. Бунда нодавлат иш билан бандлик тузилмалари давлат иш билан бандлик хизмати фаолияти доирасидан алоҳида ҳолда меҳнат бозори сегментида иш юритадилар. Нодавлат иш билан бандлик тузилмалари фаолиятлари меҳнат бозорини бошқариш ва иш билан бандликни тартибга солиш самарадорлигини оширишда муҳим аҳамиятга эга. Шу билан бирга тижорат бандлик органлари ва ўқув марказлари бюджет маблағларини талаб этмайди, балки бунинг акси давлатга маълум миқдорда аниқ даромадларни келтиради.

Шундай қилиб, давлат иш билан бандлик хизматининг асосий вазифаси нодавлат иш билан бандлик органларини ташкил этиш ва меҳнат воситачилиги билан самарали шуғулланишлари учун имкониятлар яратишга кўмаклашиш зарур.

Меҳнат бозорида ташкилий тузилмаларни иш билан бандлик соҳасидаги фаолиятларининг асосий мақсади ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида мувозанатни ва аҳолининг иш билан оқилона бандлигини таъминлашдан иборат.

Қисқача хулосалар

Меҳнат ва аҳоли иш билан бандлиги соҳасида бозор алоқаларини ривожлантириш янги ва ўхшаш бўлмаган ёндашишни, меҳнат бозори элементларини ўрганишда мунтазамликни, бозор категориялари ва тушунчаларининг услубий базасини янгилашни талаб этади. Иқтисодий қайта қуриш ва шакллантириш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш келгусида аҳолини иш билан бандлиги соҳасидаги институционал тузилмалар фаолиятларини жадаллаштириш ва норматив-ҳуқуқий базаларини ривожлантиришни талаб қилади.

Меҳнат бозори ҳолатининг етарли даражада барқарор таъминланиши меҳнат бозори инфратузилмаси барча субъектлари, шунингдек давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари томонидан кўтилаётган бир қатор жорий масалалар ва муаммоларнинг муваффақиятли ечимларини ҳал этишни талаб этади.

Меҳнат бозор инфратузилмасининг бош масаласи меҳнат бозорини тартибга солишда инфратузилма субъектлари ўртасида алоқадорликни таъминловчи механизмларни яратиш ва функцияларни тақсимлашни назарда тутати.

Шундай қилиб, меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий субъектлари ҳамда меҳнат бозорини тартибга солувчи институцион тузилмалари сифатида асосан давлат иш билан бандлик хизмати ва ишга жойлаштириш бўйича нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларидан иборатдир.

Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши унинг тизимидаги барча аҳолини иш билан бандлигига кўмаклашувчи тузилмалар фаолиятларининг самарадорлигига боғлиқдир.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши билан боғлиқ қандай муаммолар мавжуд?
2. Кичик ва хусусий тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва ривожлантириш билан боғлиқ муаммоларни тушунтириб беринг?
3. Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш ҳолатига таъсир этувчи омилларни тушунтириб беринг?
4. Давлат иш билан бандлик хизмати томонидан иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишнинг қандай асосий йўналишлари мавжуд ?
5. Давлат иш билан бандлик хизматининг иқтисодий ва ижтимоий функциялари нималардан иборат?
6. Кадрлар агентлиги меҳнат бозорининг асосан қайси сегментларида фаолият олиб боради?
7. Кадрлар агентлиги давлат иш билан бандлик хизмати билан фаолияти бўйича рақобатлаша оладими?
8. Тижорат ихтисослашган меҳнат биржаларининг кадрлар агентлигидан фарқи нимада?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарқ”, 2000.
4. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (ўқув қўлланма). -Т.: “Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти”, 2004.-207 б.
5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
6. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши. 08.00.10.- “Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти” ихтисослиги бўйича Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Т.: 2008.
7. Владимирова Л.П. Экономика труда (учебное пособие) -2е изд. перераб.-М.: Издательский дом “Дажков и К”, 2002.
8. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д.Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.
9. Генкин Б.М. Экономика и социология труда (учебник). -М.: Издательство “Норма”, 2003.
- 10.Островский А.В. Формирование рынка рабочей силы в КХР. –М.: РАН. Институт Дальнего Востока, 2003.
11. Рынок труда:Учебное пособие/Под.общ.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.

12. Смирнов С.Н., Сидорина Т.Ю. Социальная политика (учебник). - М.: Издательский дом "ГУВШЭ", 2004.
13. Тренев В.Н. и др. Управление человеческими ресурсами при реализации проектов. Методика и опыт. - М.: Издательство "ПРИОР", 2002.
14. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши. - Т.: "Фан", 2003.

VII-МАВЗУ. ДАВЛАТ ИШ БИЛАН БАНДЛИК ХИЗМАТИ ФАОЛИЯТИНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ

РЕЖА

7.1. Давлат иш билан бандлик сиёсати – ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми сифатида

7.2. Давлат иш билан бандлик хизматининг самарали ва истикболли иш билан бандлик дастури

7.2.1. Аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашиш ва ишсиз фуқароларни ижтимоий қўллаб қувватлаш

7.2.2. Иш билан банд бўлмаган аҳоли ва ишсизларни касбий ҳаракатчанлиги (мобиллиги) ва рақобатбардошлигини ошириш

7.1. Давлат иш билан бандлик сиёсати – ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми сифатида

Давлат иш билан бандлик сиёсати мамлакат ривожланиши ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми сифатида меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш ва унинг ривожланиши бўйича иш билан бандлик муаммоларини ечишга йўналтирилган иқтисодиётнинг ўтиш даврига мувофиқ, иш билан бандлик сиёсати иш кучини тармоқлар ва иш билан бандлик кўриниши бўйича қайта тақсимлашда ижтимоий жиҳатдан мувофиқ иш билан бандлик даражасини таъминлашга йўналтирилиши зарур.

Шундай экан, меҳнат бозорини тартибга солиш сиёсати қуйидаги мақсадларга эришишни назарда тутади:

- ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида мувозанатга эришиш;
- ишсизларни меҳнатга йўналтиришни рағбатлантириш;
- иш билан банд бўлмаган фуқароларнинг иш излашда касбий ҳаракатчанлигини ошириш;
- иш излаётган ҳар бир кишини иш билан таъминламоқ.

Давлат иш билан бандлик сиёсати доирасида иш билан бандликка кўмаклашиш икки йўналишда, пассив ва фаол иш билан бандлик сиёсати кўринишларида амалга оширилади.

Иш билан бандликнинг пассив сиёсати давлат иш билан бандлик хизмати орқали ишсизларга нафақалар тўлаш, ишсизларни касбларга қайта ўқитиш ва жамоат ишларини ташкил этиш каби фаолиятларни ўз ичига олади. Иш билан бандлик сиёсатининг бу варианты давлатнинг амалга оширадиган жорий харажатлари нуқтаи-назаридан бир мунча тежамлидир. Бироқ, иш билан бандликнинг пассив сиёсати иқтисодиётнинг юксалиши даврида меҳнат бозорининг юқори эгилувчанлиги ва ишчи кучининг касбий ҳаракатчанлиги, иқтисодиётнинг истикболли мустақил иш излаш учун бир мунча кенг шарт-шароитлари мавжуд бўлгандагина ўзини оқлаши мумкин. Қолган ҳолатларда пассив сиёсат ишсизлик узоқ муддат давом этишини қисқартириш, иш билан

банд бўлмаган аҳолини иш билан бандлигини рағбатлантиришни кучайтириш омили бўлиб ҳисобланади.

Давлат иш билан бандлик сиёсатини анча самарали ва мақбул йўналиши – фаол иш билан бандлик сиёсати бўлиб, ишчи кучига талабни ошириш мақсадида давлат иш билан бандлик жамғармаси маблағлари ҳисобига иш жойларини яратиш, корхоналарга қўшимча иш жойларини яратиш мақсадида кредитлар бериш йўли билан иқтисодий барқарорликни таъминлашдан иборат.

Ишчи кучига талабнинг тақчиллиги шароитида меҳнат бозори ҳолатининг таҳлили шуни кўрсатдики, иш билан бандлик хизмати фуқароларни аниқ ишларга тайёрлаши зарур.

Шундай экан, давлат иш билан бандлик хизматининг Дастури меҳнат бозорида фаол иш билан бандлик сиёсати доираларини қамраб олиши зарур. Худудий даражада бу худудий иш билан бандлик Дастури сифатида ифодаланади.

7.2. Давлат иш билан бандлик хизматининг самарали ва истиқболли иш билан бандлик дастурининг асосий йўналишлари

Меҳнат бозорида ҳар томонлама самарали ва истиқболли иш билан бандлик Дастурини тузиш мақсадида унинг ҳар бир бўлими учун кўрсатилиши зарур бўлган давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг асосий йўналишларини ишлаб чиқиш ва улар қуйидагилардан иборат бўлиши зарур:

1. Аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашиш ва ишсиз фуқароларни ижтимоий қўллаб қувватлаш.

а. Фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш.

б. Ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлганларни ижтимоий жиҳатдан қўллаб – қувватлаш.

в. Ишсизларни ижтимоий жиҳатдан қўллаб – қувватлаш.

2. Иш берувчилар билан ҳамкорликни кенгайтириш.

а. Вилоятда иш кучига бўлган талабни таъминлашда иш берувчиларга кўмаклашиш ва худудлараро иш кучини қайта тақсимлаш.

б. Жамоат ишларини ташкил этиш.

в. Ишсизларнинг тадбиркорлик ташаббусини рағбатлантириш ва кўмаклашиш.

3. Иш билан банд бўлмаган аҳоли ва ишсизларни касбий ҳаракатчанлиги (мобиллиги) ва рақобатбардошлигини ошириш.

а. Фуқароларни касбга ўқитишни ташкил этиш.

б. Иш билан бандлик хизматига мурожаат қилувчиларни касбий йўналишларини аниқлаш ва психологик қўллаб-қувватлаш тизимини ривожлантириш.

4. Давлат иш билан бандлик хизмати ривожланиши.

7.2.1. Аҳолининг иш билан бандлигига кўмаклашиш ва ишсиз фуқароларни ижтимоий қўллаб қувватлаш

Давлат иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятлари бўйича 7.1 келтирилган йўналишларининг тахлилий натижаларига қуйидагиларда ўз ифодасини топган.

А. «Фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш» пункти бўйича.

Иқтисодиётнинг юксалиш даврида иш билан бандлик хизмати нафақат янги турдаги фаолиятларга ишчи кучини жойлаштириш, балки меҳнат ресурсларидан максимал даражада фойдаланиш, ишсизларни қайта ўқитишни турли дастурларини ишлаб чиқиш, зарур малакага эга ишчиларни танлаб олиш усуллари ва ишчи кучига талабни ошириш имкониятлари ҳамда шарт-шароитларига эга бўлади. Иқтисодиётнинг таназзули даврида, иш билан бандлик хизмати органлари меҳнат бозорининг канъюктурасидан келиб чиққан ҳолда аҳолининг иш билан бандлиги муаммоларининг ечими тўғрисида мақбул таклифларни бериши мумкин. Меҳнат бозорини таҳлил қилишда иш билан бандликка кўмаклашиш доирасидаги йўналишлар муҳим аҳамиятга эга бўлиб, нафақат иш билан бандлик хизматининг самарали фаолиятини баҳолаш, иш билан бандлик сиёсати йўналишларини ишлаб чиқиш, балки иш билан бандлик муаммолари бўйича янги ечимларни таклиф қилиш имкониятлари юзага келади.

Ишга жойлаштиришда **бўш иш ўринлари ярмаркаларининг** ўтказилиши самарали усуллардан бири ҳисобланади.

Ишсизларни ишга жойлаштиришнинг яна самарали усулларида бири булар бир тармоққа тегишли корхоналар ва ташкилотлар маъсул ходимлари билан иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ касбий малака ва мутахассисликка эга бўлган ишсиз фуқаролар ўртасида, давлат иш билан бандлик хизмати воситачилиги асосида, ходимларни танлаш бўйича ўтказиладиган **тўғридан-тўғри мулоқотлар усули** ҳисобланади.

Ривожланган мамлакатлар тажрибасидан келиб чиққан ҳолда, бизнинг фикримизча, юқоридаги ишга жойлаштиришнинг тўғридан-тўғри ўтказиладиган мулоқотлар усули аҳолини иш билан бандлигига кўмаклашишнинг муҳим воситаси бўлиб ҳисобланади.

Бўш иш жойлари бўйича ўтказиладиган ярмаркадан фарқли равишда, ишга жойлаштиришнинг тўғридан-тўғри ўтказиладиган мулоқотлар усули ходимларни танлашда ишчи кучининг бир мунча касбий ҳаракатчан эканлиги ҳамда қисқа босқичда касбий тайёргарликдан ўтиши билан ажралиб туради. Иш берувчиларнинг хоҳиш ва истакларига биноан мулоқат ўтказиш жойи ва вақти белгиланади, номзодларга талаблар олдиндан тушунтирилади, масалан, маълумоти, иш тажрибаси, касбий малакаси, транспорт воситаларига эгаллиги ва бошқалар.

Шунингдек, иш билан бандлик хизмати органларига мурожаат қилиб келган фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича бирдан-бир

самарали ахборот шакли бўлиб, аҳолига **экспресс-хизматлар** марказларини яратилишидир.

Самарқанд вилоятида 2009 йилда аҳолини ишга жойлаштириш бўйича ўтказилган мониторинг тадқиқотлари шуни кўрсатдики, иш изловчи фуқароларнинг 75 %и иш билан бандлик хизмати органларига иш сўраб мурожаат қилишга тайёр, агарда иш билан бандлик хизматида ўзларига мос бўш иш ўринлари тўғрисида тўлиқ ахборотга эга бўлиш учун шарт-шароитлар мавжуд бўлса.

Жойлардаги бандликка кўмаклашиш марказларининг юқоридаги масалалар бўйича хизматларидан экспресс хизмати марказларининг фарқи шундаки, иш сўраб мурожаат қилувчи фуқароларга тез хизматлар кўрсатилади, шунингдек фуқароларнинг ўз-ўзига хизмат кўрсатишлари амалга оширилади. Ишга жойлашиш масалалари бўйича барча асосий ахборотлар очик, ҳаммабоп кўргазмалар тахталар ёки махсус автоматлашган қурилмалар орқали ҳар бир киши бўш иш ўринлари ҳақида барча ахборотларни кетма-кет махсус автоматлар тугмачаларини босиш натижасида маълумотларга эга бўлишлари мумкин. Тажриба шуни кўрсатадики, экспресс-хизмат марказларининг ташкил этилиши фуқароларни ишга жойлашиши ва касбий таълим олиши бўйича мустақил иш излашнинг ривожланишига эришилади.

Бизнинг фикримизча, давлат иш билан бандлик хизмати қошида экспресс – хизмат марказларининг яратилиши ташкилий-иқтисодий жиҳатдан самарали ҳисобланади. Бундай марказларнинг ташкил этилиши давлат иш билан бандлик хизмати органларининг иш сўраб мурожаат қилувчи фуқаролар билан иш билан бандлик масалалари бўйича мулоқат доираси кенгаяди. Бу эса, фуқароларнинг жойлардаги меҳнат бўлимларига кетма-кет равишда, ишсиз сифатида қайд қилдириш учун ташрифлари камаяди.

Б) «Ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлганларни ижтимоий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш» пункти бўйича давлат иш билан бандлик хизматининг ёшлар ва ногиронлар билан иш билан бандлик доирасида олиб бориладиган ишларини кўрсатиб ўтишимиз мумкин.

Б.1. Ёшларни иш билан бандлигига кўмаклашиш. Республикамиз меҳнат бўлимларига мурожаат қилган аҳолининг асосий тоифаси ёш фуқаролар – ўқув билим юртлари битирувчилари (38%-40%) ва иш жойини ўзгартираётганлардир (45%-48%).

Ҳозирги кунда, вилоятда турли йўналишлардаги ўқув юртларининг иш билан бандлик муаммолари кучаймоқда. Бундай, ҳолат яқин 3-5 йил ичида ҳам сақланиб қолиш эҳтимоли мавжуд. Давлат иш билан бандлик хизмати органлари у ёки бу мутахассисликлар бўйича меҳнат бозоридаги талабни илмий асослаш мақсадида меҳнат бозори мониторингини ўтказиши зарур. Меҳнат бозори мониторинги ўтказилиши ўқув юртларини битирувчиларни ишсиз бўлиб қолишининг олдини олиш бўйича илмий асосланган ҳулосалар ишлаб чиқиш имкониятини юзага келтиради. Чунки ўқув юртларини битирувчилар эртага ишсиз бўлиб юрсалар, уларни ўқитиш учун кетган харажатларни молиялаштириш самарасиз бўлиб чиқади.

Шу билан бирга, хусусан, олий ўқув юртларининг олий маълумотга эга битирувчиларини ишга жойлаштириш масаласи ҳам долзарбдир.

Кўп функцияли тизим сифатида, талабаларга уларнинг касбий шаклланиши ва меҳнат бозорида рақобатбардошлигини ошириш мақсадида олий ўқув юртлари қошида битирувчиларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича жамғарма ташкил этилиши керак. Бу жамғарманинг битирувчиларни иш билан таъминлашга кўмаклашиш бўйича фаолияти ҳокимият органлари ва иш билан бандлик хизматлари билан мувофиқликда амалга оширилиши ҳамда давлат иш билан бандлик хизмати органлари амалдаги қонунчилик базаси асосида, касбий-таълим хизматларини меҳнат бозорида тартибга солиш бўйича комплекс тадбирлар ишлаб чиқиш зарур. Бизнингча, бу тадбирлар қуйидагилардан иборат: касбий таркибнинг йиллик таҳлили, битирувчи ишсизлар сони ва уларни ишга жойлаштириш мониторингини ўтказиш; ёш мутахассислар учун бўш иш ўринлари тузилмаси ҳақида маълумотлар банкни шакллантириш; битирувчиларни иш билан таъминлаш мақсадида иш берувчилар билан алоқадорликни ташкил этиш; вилоят ҳокимият органлари билан ўқув юртлари раҳбарияти ва битирувчиларни ишга жойлаштириш бўйича ўқув юртлари жамғармалари билан алоқаларини ташкил этиш; олий маълумотли мутахассисларга вилоят иқтисодиёт тармоқларидаги талабни истикболлаштириш; олий ўқув юртларига қабул қилинаётган талабаларга меҳнат бозоридаги талабни ўрганиш; янги очилган мутахассисликларга хулоса бериш.

Б.2. Ногиронларни иш билан бандлигига кўмаклашиш. Вилоят давлат иш билан бандлик хизмати ва унинг жойлардаги меҳнат бўлимлари томонидан ногиронларни иш билан бандлигига кўмаклашиш бўйича комплекс тадбирлар ишлаб чиқилган ва амал қилмоқда.

Ҳозирда вилоятда ногиронларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш мақсадида, давлат иш билан бандлик хизмати ҳокимият органлари билан биргаликда, корхона ва ташкилотларга ногиронлар учун қўшимча иш ўринларини яратиш учун рағбатлантирувчи омиллар таъсири остида фаол тадбирларни амалга оширмоқдалар. Буни ногиронлар учун яратилаётган квота иш ўринларини йиллар давомида ўсиш тенденциясини аниқлаш орқали кўзатишимиз мумкин.

7.2.2. Иш билан банд бўлмаган аҳоли ва ишсизларни касбий ҳаракатчанлиги (мобиллиги) ва рақобатбардошлигини ошириш

«Иш билан банд бўлмаган аҳоли ва ишсизларни касбий ҳаракатчанлиги (мобиллиги) ва рақобатбардошлигини ошириш», пункти бўйича.

А). Фуқароларни касбга тайёрлашни ташкил этиш.

Ҳозирги кунда ишчи кучи шаклида ва юқори малакали кадрларга талабнинг ўсиб бориши ўртасидаги номутаносиблик муҳим муаммолардан биридир. Шунинг учун муаммони ҳал этишнинг долзарб йўналиши бўлиб,

касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизими орқали ишчи кучининг сифат кўрсаткичларини ошириш ҳисобланади. Маълумки, ишсизлар армияси катта қисмини давлат томонидан нафақа билан таъминлаш, уларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашни молиялаштиришга нисбатан қимматга тушади. Бундай йўналишдаги фаолият равшанки самаралидир. Масалан, Самарқанд вилоятида 2008 йилда қайта ўқитишга юборилган ишсизларнинг 89% и таълим муддати тугагандан сўнг ишга жойлаштирилди.

Ишсизларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашда, ўқув жараёнида замонавий ўқув технологиялари ва усулларини таълим дастурига киритиш ва фойдаланиш, келажакда уларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлигини оширади.

Ишсизларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимида янги йўналиш бўлиб, иш берувчиларнинг талабларига мувофиқ мақсадли ўқитиш ва конкрет иш ўринлари бўйича алоҳида касбларга ўқитиш ҳисобланади. Бунда корхоналарга керакли мутахассисларни тайёрлашда касбга ўқитиш хизмати олдида буюртмачи сифатида чиқади. Шунингдек, буюртмачи корхоналар ўзларининг ишчи-ходимлари учун ўқув дастурлари тайёрлаш, қайта тайёрлаш курсларини ўтиш, мақсадли ўқитишни ташкил этиш, малака ошириш мақсадларида буюртмалар беришлари мумкин.

Иш билан бандлик хизматида қайта ўқитиш тизими ривожланишининг мақсади уч томонлама мувоффақиятли натижаларга эришишни таъминламоғи керак, яъни:

- **ишсизлар** учун – меҳнат бозорида малакасини ошириш, қайта тайёргарликдан ўтиш орқали ўзининг рақобатбардошлигини таъминлаш;

- **иш берувчилар** учун – бир мунча мос келадиган, касбий тайёргарликка эга ишсизлар захирасидан мустақил равишда танлаш имкониятининг кенгайиши;

- **иш билан бандлик хизмати** учун – қайта тайёргарликдан ўтган ишсизлар ва уларни ёлловчи иш берувчилар ўртасида меҳнат шартномаларини тузиш бўйича мақбул натижаларга эришиш, бўш иш жойларини малакали кадрлар билан тўлдириш, иш жойига қабул қилинган ишчиларни узоқ муддатга мустаҳкамлигини таъминлаш, ишсизлик даражасининг камайиши, ишсизликни давомийлигининг қисқариши, иш жойларини банд қилиш даражасининг ошишига эришишни таъминлашдан иборат.

Кўп йиллик тажриба шуни кўрсатдики, иш билан таъминлашнинг фаол тадбирларига қилинадиган харажатлар натижасида ишсизлар миқдори қисқариши ҳисобига ижтимоий тўловларга қилинадиган харажатларни мутаносиб равишда камайтирди. Шунинг учун ишга жойлаштиришни такомиллаштиришга (ахборот хизматлари, компьютерлаштириш, жиҳозлар ва асбоб-ускуналарга) сарфланиши ишга жойлаштириш жараёнини жадаллаштириш ва ишсизликни қисқартиришни таъминлайди. Касбга ўқитишга қилинган харажатларни қоплаш шуни кўрсатдики, касбий тайёргарликдан ўтгандан кейин ишга жойлашганлар ҳиссаси касбий тайёргарликсиз ишга жойлашганларга нисбатан 1,9 марта ўсган, мавсумий

жамоат ишларига йўналтириш ҳар бир ишсизга қилинадиган харажатларни 3-5% га қисқартиради.

Иш билан бандликнинг фаол тадбирларига қилинадиган харажатлар шуни кўрсатадики, ҳар бир сўм қилинадиган сарфларнинг қайтими 1,1-1,2 сўм самара беради¹, шундай суммага ишсизларга ижтимоий туловлар учун қилинадиган харажатларни камайишига олиб келади.

Б). Иш билан бандлик хизматига мурожаат қилувчиларни касбий йўналишларини аниқлаш ва психологик қўллаб-қувватлаш тизимини ривожлантириш.

Бизнингча, аҳолини иш билан бандлигини таъминлашда бу йўналиш бўйича қуйидаги тадбирларни амалга ошириш зарур: давлат иш билан бандлик хизмати таркибида ходимларни касбга йўналтириш ва психологик қўллаб-қувватлаш бўлимларини ташкил этиш; касбга йўналтиришни психологик жиҳатдан қўллаб-қувватлаш бўйича илмий асосланган дастурларни ишлаб чиқиш; бу йўналиш бўйича етук мутахассислар ва психологларни жалб этиш; ишсизларни касбга йўналтириш бўйича психологлар маслаҳатини бериш ва бошқалар.

Меҳнат бозори оқилона шаклланишини асосий ва ҳал қилувчи шартимеҳнат ресурслари билан иш жойлари ўртасидаги ўзаро мутаносибликни таъминлашдир.

Мамлакатимизда меҳнатга лаёқатли аҳолини иш билан таъминлаш қанча долзарблигини тўла тасаввур қилиш учун демографик вазиятга бир назар ташлайлик. Бизда аҳолининг табиий ўсиши кейинги йилларда бир оз секинлашганига қарамасдан, ҳамдўстлик мамлакатлари орасида энг юқориликча сақланиб турибди. Кейинги йилларда, республикаимизда аҳолининг ўсиши ўртача 1,5% ни ташкил этмоқда. Бу эса, меҳнат ресурсларини мутаносиб равишда ўсишига олиб келмоқда.

Ўзбекистонда яширин ишсизлик мавжуд бўлиб, унинг кўламлари расмий қайд этилаётган ишсизлик даражасини анча сезиларли ортда қолдирмоқда, шунинг учун ишсизликнинг реал даражаси меҳнат бўлимларида қайд этилаётгандан юқори бўлмоқда.

Иш билан бандлик хизматини иш билан бандлик соҳасидаги асосий йўналишлари бўйича фаолияти ҳолатининг натижалари шуни кўрсатадики, меҳнат бозорини тартибга солишда фаол иш билан бандлик сиёсати қуйидаги масалаларни ҳал этишга қаратилмоғи зарур:

1. Бозор иқтисодиёти талабаларига мувофиқ ишчи кучи сифатини оширишда иш билан банд бўлмаган аҳоли ва ишсиз фуқароларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизимини ривожлантириш;

2. Ишчи кучини касбга йўналтириш ва психологик қўллаб-қувватлаш тизимини ривожлантириш;

3. Ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган фуқароларни (ногиронларни, болалик аёлларни, бошқа жойдан кучиб келганларни, ёшларни ва бошқалар) ишга жойлаштиришга кўмаклашиш, шунингдек жамоат ишларини

¹ Муаллиф тадқиқотлари асосида ҳисобланган.

ривожлантириш ва ёшларни ишга жойлаштириш бўйича мақсадли дастурларни ишлаб чиқиш;

4. Янги иш ўринларини яратиш, кичик бизнесни қўллаб-қуватлаш ва иш билан банд бўлмаган аҳолини тадбиркорлик фаолиятини рағбатлантириш;

5. Ишдан озод этилган ишчиларни ишга жойлаштириш ва қайта тайёргарликдан ўтиши бўйича дастурларни ишлаб чиқиш;

6. Аҳолини иш билан бандлигига қўмаклашиш бўйича ахборот хизмати кўламини кенгайтириш;

7. Меҳнат бозорида мониторинг тадқиқотларини ўтказиш;

8. Иш берувчиларнинг талабаларига йўналтирилган ҳолда бошланғич, ўрта ва олий таълим тизимларини такомиллаштириш;

9. Иш берувчилар учун маслаҳат хизматлари ташкил этиш;

10. Ишчи кучини таклифини иш берувчилар талабига мувофиқлаштириш;

11. Ишсизликнинг давомийлигини камайтириш;

12. Иш билан бандлик соҳасида ижтимоий ҳамкорлик механизмини ривожлантириш.

Қисқача хулосалар

Давлат иш билан бандлик сиёсати мамлакат ривожланиши ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми сифатида меҳнат потенциалидан самарали фойдаланиш ва унинг ривожланиши бўйича иш билан бандлик муаммоларини ечишга йўналтирилган иқтисодиётнинг ўтиш даврига мувофиқ, иш билан бандлик сиёсати иш кучини тармоқлар ва иш билан бандлик кўриниши бўйича қайта тақсимлашда ижтимоий жиҳатдан мувофиқ иш билан бандлик даражасини таъминлашга йўналтирилиши зарур.

Давлат иш билан бандлик сиёсати доирасида иш билан бандликка қўмаклашиш икки йўналишда, пассив ва фаол иш билан бандлик сиёсати кўринишларида амалга оширилади.

Меҳнат бозорида ҳар томонлама самарали ва истикболли иш билан бандлик Дастурини тузиш мақсадида унинг ҳар бир бўлими учун кўрсатилиши зарур бўлган давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг асосий йўналишларини ишлаб чиқиш зарур.

Иқтисодиётнинг юксалиш даврида иш билан бандлик хизмати нафақат янги турдаги фаолиятларга ишчи кучини жойлаштириш, балки меҳнат ресурсларидан максимал даражада фойдаланиш, ишсизларни қайта ўқитишни турли дастурларини ишлаб чиқиш, зарур малакага эга ишчиларни танлаб олиш усуллари ва ишчи кучига талабни ошириш имкониятлари ҳамда шарт-шароитларига эга бўлади. Иқтисодиётнинг таназзули даврида, иш билан бандлик хизмати органлари меҳнат бозорининг канъюктурасидан келиб чиққан ҳолда аҳолининг иш билан бандлиги муаммоларининг ечими тўғрисида мақбул таклифларни бериши мумкин.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Меҳнат бозорини тартибга солиш сиёсати қандай мақсадларга эришишни назарда тутди?
2. Меҳнат бозорида пассив ва фаол иш билан бандлик сиёсатининг асосий йўналишлари ва вазифаларини тушунтириб беринг?
3. Меҳнат бозорида ҳар томонлама самарали ва истикболли иш билан бандлик дастури қандай бўлимларни ўз ичига олиши зарур?
4. Дастурга мувофиқ «Фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш» пункти ишга жойлаштириш бўйича қандай тадбирларни ўз ичига олади?
5. Фуқароларни ишга жойлаштиришда бўш иш ўринлари ярмаркаларини ўтказиш бўйича “тўғридан-тўғри” мулоқотлар усулининг мазмунини тушунтириб беринг?
6. Экспресс-хизматлар марказларини яратилишининг афзалликлари нималардан иборат?
7. Ногиронларни иш билан бандлигига кўмаклашишда қандай самарали тадбирларни жорий этиш зарур?
8. Иш билан бандлик хизматида қайта ўқитиш тизими ривожланишининг мақсади ишсизлар, иш берувчилар ва иш билан бандлик хизмати учун қандай мувоффақиятли натижаларга эришишни таъминламоғи зарур?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарқ”, 2000.
4. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (ўқув кўлланма). -Т.: “Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти”, 2004.-207 б.
5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
6. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши. 08.00.10.- “Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти” ихтисослиги бўйича Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Т.: 2008.
7. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д.Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.
8. Генкин Б.М. Экономика и социология труда (учебник). -М.: Издательство “Норма”, 2003.
9. Рынок труда: Учебное пособие/Под.обш.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.
12. Смирнов С.Н., Сидорина Т.Ю. Социальная политика (учебник). - М.: Издательский дом “ГУВШЭ”, 2004.
13. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши. - Т.: “Фан”, 2003.

VIII-MAVЗУ. НОДАВЛАТ ИШ БИЛАН БАНДЛИК ХИЗМАТИ РИВОЖЛАНИШИНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ

РЕЖА

8.1. Нодавлат иш билан бандлик хизматини шаклланиш мезонлари бўйича таснифлаш

8.2. Худудий даражада нодавлат иш билан бандлик хизматлари шаклланиши

8.2.1. Меҳнат бозорида вертуал агентликлар хизматининг асосий йўналишлари

8.2.2. Давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари фаолиятларининг ўзаро алоқадорлиги

8.1. Нодавлат иш билан бандлик хизматини шаклланиш мезонлари бўйича таснифлаш

Иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар даврида талаб қилинган даражада инсон ресурсларининг замонавий ишлаб чиқаришдаги таъминоти - иш билан бандлик хизмати олдида турган асосий масалалардан бири ҳисобланади.

Республикамизда бозор муносабатларининг шаклланиб бориши меҳнат бозорининг ташкилий тузилмалари сифатида давлат иш билан бандлик хизмати органлари билан бирга турли ихтисослашган ва универсал тижорат иш билан бандлик органлари, меҳнат биржалари, ўқув марказлари, кадрларни танлаш бўйича агентликлар меҳнат бозорида аҳамиятли рол ўйнай бошладилар. Корхона ва фирмаларга меҳнат бозорида иш билан бандликка кўмаклашиш ва ишга жойлаштириш мақсадида ишчи кучи ёллашнинг ташқи манбаларидан бири сифатида касбий меҳнат воситачилигидан фойдаланиш ҳисобланади. Шундай экан, давлат меҳнат воситачилиги фаолиятини қонуний жиҳатдан тартибга солиш ва ижросини назорат қилиши зарур.

Нодавлат иш билан бандлик хизмати меҳнат воситачилиги билан шуғулланишда давлат иш билан бандлик хизмати сингари ўзининг фаолиятида бир қанча йўналишларга эга.

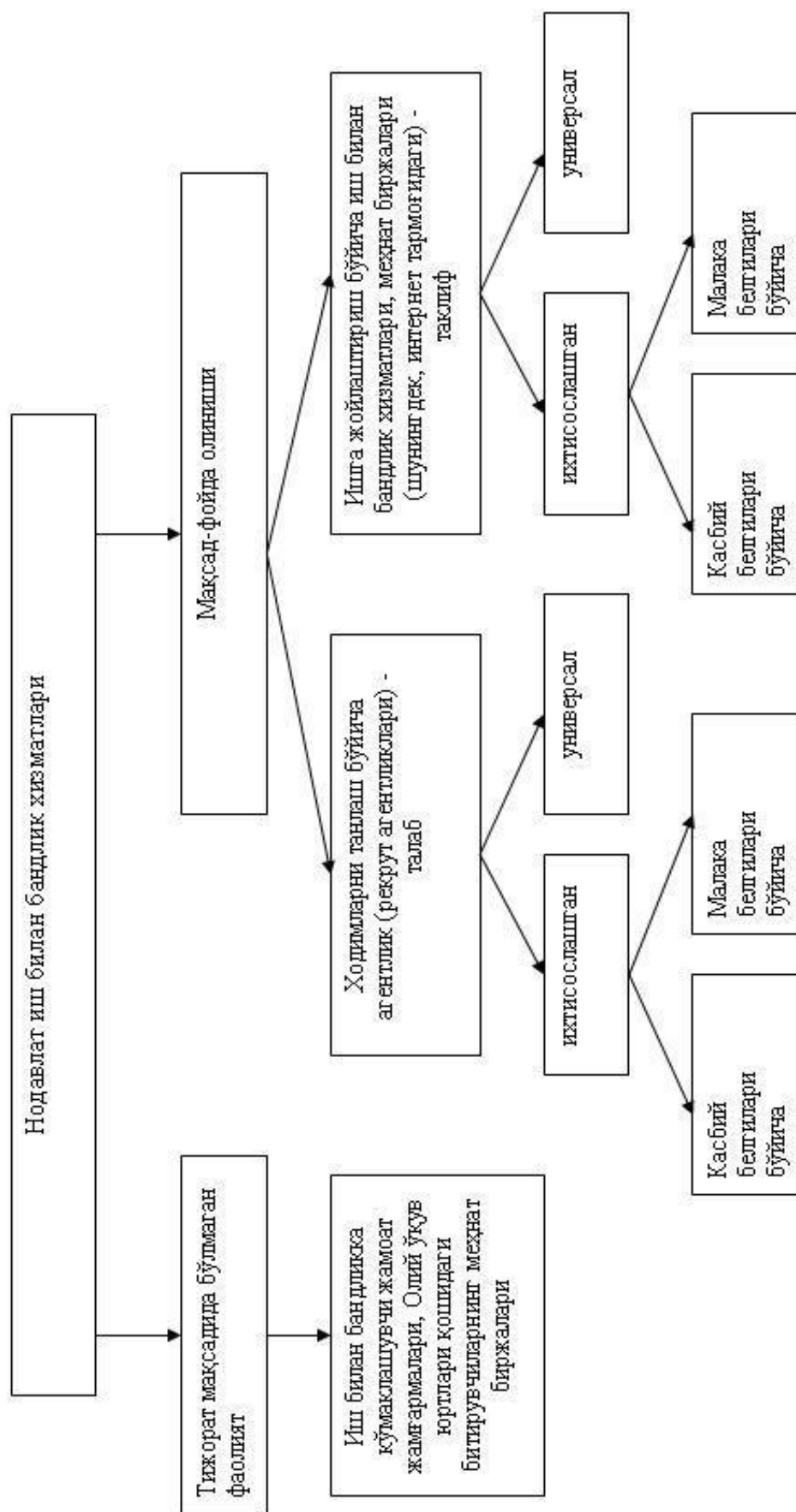
Нодавлат иш билан бандлик хизматини бир неча мезонлар бўйича таснифлаш мумкин.

Меҳнат воситачилигининг кўринишлари бўйича улар қуйидагиларга бўлинади:

- Тижорат иш билан бандлик хизмати;
- Нотижорат иш билан бандлик хизмати.
- Нодавлат иш билан бандлик хизмати орасида иш берувчиларни

ўзларининг миждозлари сифатида фаолият юритишни мақул кўрадилар.

Нодавлат иш билан бандлик хизматининг таснифланishi



2.4-расм

Муаллиф томонидан тузилган

Шунинг учун меҳнат бозорида функцияларнинг тақсимланиши бўйича иш билан бандлик хизматлари қуйидагиларга бўлинади:

- ходимларни танлаш бўйича агентлик (рекрут агентликлари);
- фуқароларни ишга жойлаштириш бўйича агентлик, меҳнат биржаси.

Иш билан бандликка кўмаклашишда фуқароларни танлаш ва ишга жойлаштириш билан шуғулланувчи агентликларнинг алоҳида фаолият юритишлари қоида тариқасида йўқ. Ўз фаолиятининг бошланғич босқичида агарда қандайдир агентлик икки йўналишдаги фаолият билан шуғулланса, кейинчалик битта йўналишдаги фаолиятга ихтисослашади.

Ходимларни танлаш агентликлари, яъни рекрут агентликлари ёлланма ходимларни танлашда қуйидаги мезонлардан фойдаланишлари мумкин:

- вақтинчалик иш билан бандлик;
- доимий иш билан бандлик.

Меҳнат бозорида фаолият юритувчи нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари конкрет тармоқлардаги корхоналар учун ходимларни танлашда ихтисослашиши ёки барча касбий-малака белгилари бўйича хизматлар кўрсатиши мумкин. Шунингдек, маълум бир тармоққа тегишли иш жойларида фуқароларни ишга жойлаштириш бўйича ҳам хизматлар кўрсатиши мумкин. Шундай экан, ишга жойлаштириш бўйича агентликлар қуйидагиларга бўлинади:

- универсал;
- ихтисослашган.

Ўз навбатида, ихтисослашган кадрлар агентлиги, тижорат меҳнат биржаларини қуйидаги мезонлар бўйича ажратиш мумкин: фирма ичидаги вертикал босқичлар бўйича раҳбарлик лавозимларига ходимларни танлаш; бошқарув лавозимларига ходимларни танлаш; ўрта даражадаги мутахассисликлар бўйича, юқори малакали ишчи мутахассисларни танлаш; малака ва тармоқ хусусиятлари бўйича иш жойларига ходимларни танлаш.

Шундай қилиб, иш билан бандлик хизматини фаолият доирасига қараб қуйидаги турларга бўлиш мумкин:

- касбий белгилари бўйича ходимларни танлаш;
- малака белгилари бўйича ходимларни танлаш.

Меҳнат бозорида барча иш билан бандлик хизматлари турли хил корхоналар ва фирмалар билан қандайдир малака белгилари бўйича фаолият олиб борадилар.

Иш берувчилар ва ёлланма ишчилар ўртасида кадрлар агентлиги воситачи сифатида меҳнат бозорида муҳим аҳамиятга эга.

Хорижий манбаларнинг билдиришича, чет элда (хусусан, АҚШда) кадрлар агентлиги орқали ишга жойлашган ишсизлар 5% ни ташкил қилади. Бизнингча, Ўзбекистонда бу кўрсаткич (хусусан, Самарқанд вилоятида) ҳали ривожланган мамлакатлардаги каби аҳамиятли салмоққа эга эмас.

8.2. Худудий даражада нодавлат иш билан бандлик хизматлари шаклланиши

Худудий даражада Самарқанд вилоятида кадрлар агентлиги яқин даврлардан бошлаб шаклланиб бормоқда. Вилоятда Самарқанд вилоят социологлар ва Психологлар Ассоциацияси (СВСПА) мутақил нодавлат нотижорат ташкилот сифатида ташкил топди.

Унинг таркибида ташкилий тузилмалар сифатида, imtc&Metropolis (Самарқанд) Кадрлар Агентлиги, Самарқанд Кадрлар Клуби ва бошқа тузилмалар мавжуд бўлиб, кадрлар агентлиги 1999 йил октябр ойидан фаолият юритмоқда. imtc&Metropolis Кадрлар агентлиги худудимиздаги биринчи ва ягона ҳисобланиб, Самарқанддаги ва Ўзбекистондаги маҳаллий ва чет эл компаниялари учун персонал танлаб бориш, шунингдек ўз мижозлари ва ҳамкорларига касбий хизматлар кўрсатиш билан шуғулланади. Агентлик иш берувчилар билан берилган буюртмаларга мувофиқ тузилган ёзма шартномалар асосида иш олиб боради.

Социологик таҳлил натижалари шуни кўрсатадики, респондентларнинг 79,5%и кадрлар агентлиги тўғрисида тўлиқ маълумотга эга эмаслар (2-илова).

Агентлик олий ўқув юртлари, ўрта махсус таълим муассасалари, лицей ва колледж талабаларининг кенг маълумотли базасига эга. Агентлик иқтидорли талабаларнинг амалиёт ўтиши тўғрисида иш берувчилар билан музокаралар олиб бориш билан бирга, ҳар йили битирувчилар ярмаркасини ташкил этади. Агентлик номзодларни излашда кенг миқёсдаги усулларни қўллайди:

- ойда 500-300 кишига кўпайиб борувчи 5 мингга яқин қисқача хулосалардан (резюме) иборат бўлган шахсий маълумотлар базасидан излаш;
- газеталарда ва телевиденияда эълонлар бериш, тақдимотлар ва агентлар тармоғи орқали излаш;
- ўқув юртлари орқали излаш;
- Москва, Тошкент, Ўзбекистон ва Россия худудларидаги ҳамкор агентликлар орқали излаш;
- Раҳбарлар ва “эксклюзив” мутахассисларни тўғридан-тўғри излаш;
- Интернет тармоғи орқали излаш.

Агентликда номзодларни танлаш ва баҳолашнинг асосий усуллари: ҳужжатларни таҳлил қилиш; шахсий ва телефонлар орқали суҳбатлар ўтказиш; тавсифномаларни текшириш; психологик ва касбий тест синовларини ўтказишдан иборат.

Агентлик орқали ишга қабул қилинган номзодлар ўрнига бир ойдан бир йилгача бўлган муҳлатларда бепул алмаштириш кафолатланади.

Митрополис Кадрлар Агентлигининг иш берувчи мижозлари бўлиб «ЎзБАТ» қўшма корхонаси, «Тонг» бирлашмаси, «Шердор ЛТД» бирлашмаси, «Ориён» қўшма корхонаси, «Пульсар» концерни ва бошқалар ҳисобланади. Агентлик ушбу корхоналар билан турли касблардаги малакали ходимларни танлаш ва ишга жойлаштириш масалаларида ҳамкорлик қилади.

Агентликда номзодларнинг малакасини ошириш ва касбга тайёрлаш бўйича таълим бериш тизими ҳам кенг йўлга қўйилган. Агентлик ўзининг миждоз корхоналарига ходимларни танлаш ва ишга жойлаштириш бўйича бир ойда ўртача 6-7 та талабномани бажаради.

Шунингдек, давлат ташкилотлари ва корхоналарига ходимларни танлаш ва ишга жойлаштиришда бепул хизматлар бажарилади.

Самарқанд Кадрлар Агентлиги давлат иш билан бандлик хизмати органлари билан бўш иш ўринлари банки бўйича кенг миқёсда ҳамкорлик ўрнатилган бўлиб, вилоят иш билан бандлик хизмати бу масалада кадрлар агентлигига яқиндан қўмаклашиб келмоқда. Бу эса, вилоят иш билан бандлик хизмати билан кадрлар агентлигининг меҳнат бозоридаги фаолиятлари асосида иш берувчилар ва ишлашни хоҳловчилар ҳамда ахборотлар алмашиши ҳақида маълумотлар банкининг тузилиши икки томонга ҳам самарали маълумотлар олиш имконини беради.

Агентликда ходимларни ишга жойлаштириш кафолат муддати 6 ойдан 1 йилгачадир. Масалан, «ЎзБАТ» қўшма корхонасига малакали ходимларни ишга жойлаштириш кафолати 1 йилгача.

Алоҳида “эксклюзив” мутахассисларни танлаш ва ишга жойлаштириш бир йилда ўртача 6-7 та талабномани бажаради. Ўтказилган тадқиқотлар шуни кўрсатдики, Самарқанд Кадрлар агентлигининг меҳнат бозори сегментидаги талаб тузилмаси асосан малакали ходимларга қаратилган ва бу кўрсаткич 70-80%ни ташкил этади.

Ҳозирги кунда агентлик номзодларни излаш усули сифатида ўзининг маълумотлар базасидан фойдаланади.

Вилоятда Самарқанд кадрлар клуби Самарқанд шаҳар кадрлар хизмати ишчиларининг ижтимоий бирлашмаси бўлиб, у 1999 йил 9 декабрда ташкил этилган. Бу ҳамкорлик инсон заҳираларини бошқариш соҳасидаги икки томонлама тажриба алмашинувида ва клубнинг кейинги ривожланишига олиб келади. Кадрлар клуби бугунги кунда Ўзбекистондаги персонал бўйича ишловчи менежерлар билан иш олиб борувчи ягона клуб бўлиб, вилоятдаги 365 кадрлар билан ишловчи ходимларни ўз ичига олади. Кадрлар технологиясини ривожлантириш бўйича тадбирлар ўтказиш меҳнат бозорида сифат кўрсаткичларнинг ривожланиши учун муҳим аҳамиятга эга.

Кадрлар клубининг асосий мақсади касбга доир қизиқишлари умумий бўлган кишиларни касбий ўсишга ва ривожланишлари учун хизмат юзасидаги мулоқотларни ташкил этиш, меҳнат бозорида меҳнат муомаласи маданиятини ривожлантириш ва персонални бошқариш институтини такомиллаштиришдан иборат.

Маълумки, меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмлари ўртасидаги соғлом рақобатчилик муҳитининг шаклланиб бориши меҳнат бозори самарали шаклланишининг муҳим асоси ҳисобланади. Шундай экан, кадрлар агентлигининг яқин келажакдаги рақобатчиси сифатида, интернет тармоғидаги вертуал рекрут агентликлари бўлиши мумкин. Кейинги йилларда интернет тармоғида пайдо бўлган кўпчилик меҳнат биржалари (ёки вертуал

агентликлар) ўзларининг маълумотлар базаларига эга бўлиб, касбий белгилар бўйича аниқ ахборотлар олиш имкониятини беради. Вертуал агентликлардаги, «ишчи» сайтларнинг асосий устунлиги шундаки, ахборотлар олиш тез, ҳаммабоп ва бепул амалга оширилади.

Вертуал агентликлар иш берувчилар учун қулай шарт-шароитларни юзага келтиради. Чунки, газеталардаги иш билан бандликни таъминлаш бўйича эълонларга нисбатан интернетдаги ишчи сайтлар орқали номзодларга тўлиқ ва аниқ маълумотлар асосида талабни мукамал равишда шакллантириш имкониятлари яратилади. Бу ҳолат иш излаш сифатини оширади ва иш изловчиларнинг бундан фаол фойдаланиш имкониятларини юзага келтиради.

Тажирибанинг кўрсатишича, кадрлар агентликларининг ўзлари ҳам маълумотлар базасини тўлдириш мақсадида интернетдан фойдаланадилар.

imtc&Metropolis Самарқанд Кадрлар Агентлигининг 40% га яқин резюме (номзодлар тўғрисида қисқача хулоса)ларини интернет орқали жўнатадилар. Кўпчилик иш берувчилар учун вертуал агентликларидан фойдаланиш имкониятларининг яратилиши иш билан бандликнинг самарадорлигини оширади. Лекин иш изловчилар учун бир мунча имкониятлар чегаралангандир. Агар иш изловчи мутахассиснинг иш тажирибаси етишмаса иш билан бандликни таъминлаш бўйича уларнинг интернетдаги имкониятлари кўтарилмайди.

8.2.1. Меҳнат бозорида вертуал агентликлар хизматининг асосий йўналишлари

Ривожланган мамлакатларнинг иш билан бандлик соҳасидаги тажирибасидан маълумки, Интернет тармоғидаги Вертуал агентликлар хизматидан бепул фойдаланиш билан бирга пуллик маълумотлар базасидан фойдаланиш ҳам кенг йўлга қўйилган. Бизда ҳали Интернет орқали иш билан бандликка кўмаклашиш бўйича маълумотлар базасидан фойдаланишда пуллик хизматлар амалда йўқ, шунингдек, МДХ давлатларида ҳам.

Интернетнинг маълумотлар базасида иш изловчилар тўғрисидаги тўлиқ қимматга эга бўлган ва етарлича ахборотлар ҳамда кенг миқёсдаги кўп омилли излаш имкониятлари жойлаштирилади. Иш берувчи пуллик хизматлар учун ҳақ тўлаш асосида ўзини қизиқтирган номзоднинг адресини интернетнинг «ишчи сайтлари»даги маълумотлар базасидан излаши орқали топиши мумкин.

Давлат иш билан бандлик хизмати ходимлари, кадрлар агентлиги раҳбарлари билан ўтказилган оғзаки сўровлар натижалари шуни кўрсатдики, интернет тармоғидаги маълумотлар базасидан фойдаланиш бўйича пуллик хизматлар тўғрисида қуйидаги хулосаларни чиқариш мумкин. Қарши фикрни билдирганлар бўйича:

- номзодлар тўғрисида тўлиқ маълумотлар ва ишга ёллашдаги кафолатларнинг йўқлиги;
- кўпчилик иш берувчилар қандайдир маълумотлар базасидаги номзодларга эмас, балки кадрлар агентлиги орқали малакали мутахассисни ёллаш бўйича мурожаат қилишни маъқул кўрадилар.

Интернетнинг маълумотлар базасидан фойдаланишни тўловли хусусиятга эга эканлигини қўллаб қувватловчилар фикрига кўра:

- ўнлаб хорижий пуллик вертуал агентликларнинг самарали фаолиятларининг таъминланишини мисол сифатида келтириш мумкин;
- бепул Интернет хизматлари чегараланган, чунки малакали мутахассислар ҳеч қачон бепул Интернетга ўзларининг резюмеларини жойлаштирмайдилар;
- пуллик вертуал агентликлари хизмати кадрлар агентлиги хизматига нисбатан анча арзондир, шундай экан талаб вертуал агентликларга ошади. Шундай қилиб, пуллик вертуал агентликлар мижозларнинг вақтини ва пулини тежаш имкониятини яратади.

Яқин келажакда вертуал агентликлар фаолият ҳажмининг кенгайиб бориши натижасида Интернет тармоғида турли хил тестлар ва видеокамералар орқали иш билан бандлик бўйича тўғридан – тўғри мулоқотларнинг ўтказилиши меҳнат бозори инфратузилмасида сифат кўрсаткичлар ошишига шароит яратади.

Тадқиқотлар натижалари бўйича тижорат бандлик хизматлари ҳақидаги ахборот таҳлиллари шуни кўрсатдики, нодавлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг устун йўналишлари қуйидагилардан иборат:

1. Ташкилотлар ва корхоналар учун ходимларни танлаш. Бу йўналишда ходимларни танлаш бўйича имтс & Метрополис Самарқанд Кадрлар Агентлиги ўз фаолиятини ривожлантирмоқда. Агентлик ходимларни танлаш хизматидан ташқари маслаҳат хизматларини ҳам кўрсатади.

Ҳар бир агентлик тижорат меҳнат биржалари сингари малака ёки касбий танлашга боғлиқ ҳолда ихтисослашган ва универсал бўлиши мумкин.

Тижорат меҳнат биржалари ҳам шундай хизматларни кўрсатади ва уларнинг мижозлари бўлиб фуқаролар, иш изловчилар, иш берувчилар ҳисобланишади.

2. Иш изловчи фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш.

Бу йўналишда ихтисослашган ва универсал тижорат меҳнат биржалари фаолият юритадилар. Биржаларнинг ихтисослашиши аниқ аҳоли гуруҳлари билан ёки бирорта касбий гуруҳлар билан ишлашдан иборат.

3. Иш билан бандлик соҳасида маслаҳат хизматлари кўрсатиш.

Муаллиф кадрлар агентликлари фаолиятининг таҳлили асосида қуйидаги хулосага келди, кўпчилик иш берувчилар агентлик мутахассисларига маслаҳат хизматлари бўйича мурожаат қилишадилар. Иш берувчилар меҳнат қонунчилигининг баъзи юридик жиҳатларига қизиқадилар. Ҳар бир ташкилот тўқнаш келадиган ходимларни танлаш бўйича масалаларга ва меҳнат бозоридаги вазият тўғрисида ахборотлар олишни ҳоҳлайдилар.

Бундай хизматларни асосан вилоятда ягона ҳисобланган Самарқанд Кадрлар Агентлиги кўрсатади. Юридик масалалар бўйича вақти-вақти билан ўтказиладиган илмий семинарларга вилоят давлат иш билан бандлик хизматидан мутахассислар таклиф этилиши мумкин.

4. Касбга тайёрлаш.

Иш билан банд бўлмаган фуқароларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тижорат биржалари ва агентликлар ўқув марказларида ўтказилади.

Биржалар кадрларни ўқитишда ўқув юртлари билан шартнома тузишлари мумкин. Шунингдек, тижорат меҳнат биржалари ўзларининг миждозларига касбий тайёргарликни ўтказиш учун давлат иш билан бандлик хизмати ўқув марказлари ёрдамига мурожаат қиладилар.

5. Меҳнат бозоридаги маркетинг хизматлари.

Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмлари ўртасида меҳнат воситачилиги соҳасида ўзаро ҳамкорликнинг ўрнатилиши муҳим аҳамиятга эгадир.

8.2.2. Давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари фаолиятларининг ўзаро алоқадорлиги

Давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматларининг муносабатлари бўйича қўшма фаолият қуйидаги масалаларни назарда тутиши зарур:

1) Конкрет бўш иш ўринларига ходимларни танлаш. Кўпинча кадрлар агентлиги иш берувчиларнинг конкрет бўш иш ўринларига ходимларни танлаш таклифи билан давлат иш билан бандлик хизмати мурожаат қиладилар. Давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари ўртасида конкрет бўш иш ўринлари бўйича ўзаро ҳамкорликнинг таъминланиши, мутахассисларни танлаш бўйича қийинчиликларни юзага келтирмайди.

Давлат иш билан бандлик хизмати қанча бепул хизматларни кўрсатса, ишга жойлаштириш бўйича агентлик ҳам ишсизларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиши бепул амалга оширилади.

2) Ходимларни мақсадли танлаш. Турли вариантлар бўйича ходимларни танлаш мақсадли бўлиши мумкин, агарда иш берувчиларнинг иш кучига талаби кенг кўламда (иш ҳақи юқори, қаттиқ шартлар асосида, танлаш вақти чегараланган) ва агентлик уни мустақил бажариш кучига эга бўлмаса, давлат иш билан бандлик хизмати кўмагига таяниши мумкин.

3) Конкрет мутахассислар учун бўш иш жойларини излаш. Баъзида шундай ҳолатлар келадик, нодавлат ташкилотларнинг ишга жойлаштириш бўйича маълумотлар банкида юқори малакали мутахассислар ва кам учрайдиган касбдагиларни ишга жойлаштириш уддасидан чиқа олмайдилар. Бу ҳолатда давлат иш билан бандлик хизмати иш берувчилар билан олдин ишлаган даврлардаги алоқалари бўйича кўрсатилган фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашади. Бунда ишга жойлаштириш хизматлари бепул кўрсатилади.

4) Ижтимоий ҳимояга ва иш билан бандлик хизматидан фойдаланишга муҳтож фуқароларни ишга жойлаштириш бўйича ҳамкорлик. Фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича давлат иш билан бандлик хизмати кадрлар агентликлари ва тижорат меҳнат биржалари

билан ўзаро алоқадорликда фуқароларга хизмат кўрсатиш, ижтимоий ҳимояга муҳтожларга ижтимоий ҳимояни таъминлаши зарур.

Бироқ, Самарқанд вилоятида турли йўналишларга асосланган ихтисослашган меҳнат биржаларининг шаклланимаганлиги, бу масала бўйича давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизмати ўртасида ўзаро ҳамкорлик таъминланмаганлигини ифодалайди.

Шундай қилиб турли йўналишларга ихтисослашган меҳнат биржаларини шакллантириш ва улар ўртасидаги эркин рақобатчилик муҳитини юзага келтириш, меҳнат соҳасида ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ривожланишига асос яратади.

Қисқача хулосалар

Республикамизда бозор муносабатларининг шаклланиб бориши меҳнат бозорининг ташкилий тузилмалари сифатида давлат иш билан бандлик хизмати органлари билан бирга турли ихтисослашган ва универсал тижорат иш билан бандлик органлари, меҳнат биржалари, ўқув марказлари, кадрларни танлаш бўйича агентликлар меҳнат бозорида аҳамиятли рол ўйнай бошлади. Нодавлат иш билан бандлик хизмати меҳнат воситачилиги билан шуғулланишда давлат иш билан бандлик хизмати сингари ўзининг фаолиятида бир қанча йўналишларга эга.

Нодавлат иш билан бандлик хизматини бир неча мезонлар бўйича таснифлаш мумкин.

Маълумки, меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмлари ўртасидаги соғлом рақобатчилик муҳитининг шаклланиб бориши меҳнат бозори самарали шаклланишининг муҳим асоси ҳисобланади. Шундай экан, кадрлар агентлигининг яқин келажакдаги рақобатчиси сифатида, интернет тармоғидаги вертуал рекрут агентликлари бўлиши мумкин. Кейинги йилларда интернет тармоғида пайдо бўлган кўпчилик меҳнат биржалари (ёки вертуал агентликлар) ўзларининг маълумотлар базаларига эга бўлиб, касбий белгилар бўйича аниқ ахборотлар олиш имкониятини беради. Вертуал агентликлардаги, «ишчи» сайтларнинг асосий устунлиги шундаки, ахборотлар олиш тез, ҳаммабоп ва бепул амалга оширилади.

Вертуал агентликлар иш берувчилар учун қулай шарт-шароитларни юзага келтиради. Чунки, газеталардаги иш билан бандликни таъминлаш бўйича эълонларга нисбатан интернетдаги ишчи сайтлар орқали номзодларга тўлиқ ва аниқ маълумотлар асосида талабни мукамал равишда шакллантириш имкониятлари яратилади. Бу ҳолат иш излаш сифатини оширади ва иш изловчиларнинг бундан фойдаланиш имкониятларини юзага келтиради.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Нодавлат иш билан бандлик хизматини қандай мезонлар бўйича таснифлаш мумкин?

2. Меҳнат бозорида функцияларнинг тақсимланиши бўйича иш билан бандлик хизматлари қандай турларга бўлинади?
3. Ишга жойлаштириш мезони бўйича бўйича Кадрлар агентликлари қандай турларга бўлинади?
4. Нодавлат иш билан бандлик хизматини фаолият доирасига қараб қандай турларга бўлиш мумкин?
5. Меҳнат бозорида вертуал агентликлар деганда нимани тушунаси?
6. Меҳнат бозорида вертуал агентликларнинг Кадрлар агентлигидан афзалликлари нима?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарқ”, 2000.
4. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (ўқув кўлланма). -Т.: “Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти”, 2004.-207 б.
5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
6. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши. 08.00.10.- “Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти” ихтисослиги бўйича Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Т.: 2008.
7. Владимирова Л.П. Экономика труда (учебное пособие) -2е изд. перераб.-М.: Издательский дом “Дажков и К”, 2002.
8. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д.Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.
9. Рынок труда: Учебное пособие/Под.общ.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.
10. Смирнов С.Н., Сидорина Т.Ю. Социальная политика (учебник). - М.: Издательский дом “ГУВШЭ”, 2004.
11. Тренев В.Н. и др. Управление человеческими ресурсами при реализации проектов. Методика и опыт. - М.: Издательство “ПРИОР”, 2002.
12. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К. Малакали аграр меҳнатбозорининг шаклланиши. - Т.: “Фан”, 2003.

IX-МАВЗУ. ИШ БИЛАН БАНДЛИККА КЎМАКЛАШИШ МАРКАЗЛАРИ ХИЗМАТИ

РЕЖА

9.1. Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказни ташкил этиш асослари

9.2. Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказнинг асосий вазифалари ва функциялари

9.3. Марказнинг ҳуқуқ ва маъсулияти

9.1. Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказни ташкил этиш асослари

Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказ “Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказ тўғрисида” Низомга асосан фаолият юритади. Низом Ўзбекистон Республикаси “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги «Аҳолини бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПК-616 – сонли Қарори ҳамда Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 8 майдаги 95-сонли «2007 йил 6 апрелдаги Ўзбекистон Республикаси Президентининг ПК-616 - сонли «Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Қарорини амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида» ги Қарори асосида ишлаб чиқилган бўлиб, туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашувчи Марказнинг мақоми, вазифалари, функциялари, ваколатлари ва фаолиятининг ташкилий асосларини белгилаб беради.

Марказ фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Конституциясига, Ўзбекистон Республикаси қонунлари, Олий Мажлис палаталари қарорлари ва бошқа ҳужжатлар, Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари, қарорлари ва фармойишлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарор ва фармойишларига, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза ҳилиш вазирлигининг норматив – ҳуқуқий ҳужжатларига, бош бошқармаларнинг буйруқ ва қарорларига, тегишли ҳокимликларнинг қарор ва фармойишларига, шунингдек ушбу Низомга амал қилади .

Марказ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг ташкилий тизими бўлиб, минтақавий асосда Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигига, вилоятлар ва Тошкент шаҳри Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Бош бошқармаларига , ҳамда тегишли туман (шаҳар) ҳокимлигига буйсунади ва ҳисобот беради.

Марказ давлат бошқарувининг туман (шаҳар) меҳнат, иш билан бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органи ҳисобланади.

Марказ ўз фаолиятини давлат бошқарувининг бошқа маҳаллий органлари, жамоат ташкилотлари, корхона ва муассасалар билан ҳамкорликда олиб боради.

4. Марказ юридик шахс бўлиб, банк муассасаларида ҳисоб рақамларига, Ўзбекистон Республикаси давлат герби тасвири туширилган ва ўз номи ёзилган муҳрга эга.

5. Марказ тизимида йирик қишлоқ (маҳалла) фуқаролар йиғинларида иш билан таъминлаш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш турғун (стационар) пунктлар қиради.

6. Зарур бўлганда вазирлик қарори асосида Марказда вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш Бюроси ташкил этилиши мумкин бўлиб, уларнинг фаолияти алоҳида Низом билан белгиланади.

7. Марказ Иш билан таъминлашга қўмаклашувчи давлат жамғармасидан молиялаштирилади, ҳамда белгиланган тартибда меҳнат органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ҳамда моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармаси маблағларидан фойдаланиш ҳуқуқига эга.

9.2. Туман (шаҳар) бандликка қўмаклашувчи марказнинг асосий вазифалари ва функциялари

1. Қуйидагилар Марказнинг асосий вазифалари ҳисобланади:

- иш билан банд бўлмаган аҳоли ҳисоби методикасига мувофиқ, ишсизлар тизимли равишда ҳисобга олиб борилишини, ишга жойлашишга муҳтожлар, шунингдек, мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотлар банки шакллантирилишини таъминлаш;

- ишсизлар, биринчи навбатда ёшлар, хотин-қизлар ва аҳолининг бошқа ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини ишга жойлаштиришга қўмаклашиш;

- аҳоли бандлигининг самарали шакллари ривожлантириш, жумладан касаначилик меҳнатини жорий этиш, мустақил иш билан бандлик, шу жумладан шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол боқиш ҳамда бошқа турдаги иш билан бандликни рағбатлантириш;

- ишсизларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашни ташкил қилиш, уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича қонун ҳужжатларида назарда тутилган чора-тадбирларни амалга ошириш, ҳақ тўланадиган жамоат ишларини кенгайтириш;

- иш берувчилар томонидан меҳнатга оид қонун ҳужжатларига, шунингдек меҳнат муҳофазаси ва шарт-шароитлари соҳасидаги норматив ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этилишини назорат қилиш;

- эҳтиёжманд оилаларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш чора-тадбирларни амалга оширишда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларига амалий ёрдам кўрсатиш, камхарж оилаларга нафақалар ҳамда моддий ёрдам тайинлаш ва тўлашда ўрнатилган тартибга риоя этилиши мониторингини амалга ошириш

Марказ, юклатилган вазифаларни бажариш мақсадида куйидаги функцияларни амалга оширади:

2. Банд бўлмаган аҳоли сонини ҳисобга олиш соҳасида:

- тасдиқланган аҳолини бандлигини аниқлаш методикаси асосида ҳар чоракда аҳоли бандлиги мониторингини ўтказди, туман (шаҳар) ҳудудида яшовчи банд бўлмаган аҳоли сонини аниқлайди;

- аҳоли бандлиги мониторинги асосида туман (шаҳар) ҳудудида меҳнат бозоридаги вазият ҳақида маълумот ва унинг ривожланишини баҳолайди;

- туман (шаҳар) ҳудудида иш билан таъминланишга муҳтож фуқаролар ҳақида маълумотларни йиғиб, уларни ахборот банкини яратади.

- бўш иш ўринлари ҳақида маълумотлар банкини яратиш соҳасида:

- ҳудуддаги мулкчилик шаклидан ва ишловчилар сонидан қатъий назар барча корхона, ташкилот ва муассасаларда мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотлар йиғади ва вакант иш ўринлари ҳақида системали маълумотлар банкини ташкил этади;

- марказларда иш билан банд бўлмаган аҳолига ҳудуддаги, шунингдек республиканинг бошқа ҳудудларида мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисида маълумотларни тақдим этади.

3. Иш билан таъминлашда кўмаклашиш соҳасида:

- марказга мурожаат этувчиларга иш берувчиларнинг ишчиларга қўядиган талаблари, ишга жойлашиш имкониятлари ҳақида маслаҳатлар бериш;

- марказ иш билан банд бўлмаган, рўйхатга олинган аҳолини, айниқса, ёшлар, аёллар ва ижтимоий муҳофазага муҳтож аҳоли қатламларига кўмаклашади;

- қуролли кучлардан бўшатишган фуқароларга уларнинг бандлик соҳасидаги ҳуқуқи ҳақида тушунчалар бериш, уларнинг эгаллаган касби бўйича иш билан таъминлашда кўмаклашади;

- жазо муддатини ўтаган, амнистияга тушган фуқароларни вакант ва квоталанган иш жойларига жойлаштиришда кўмаклашади;

- ишдан бўшаган, шу жумладан корхона тугатилиши ёки банкротга учраганлиги муносабати билан ишсиз бўлган фуқароларни рўйхатга олиб, иш билан таъминлашда кўмаклашади;

- аҳолини иш билан таъминлаш ва иш ўринларини барпо этиш ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишда қатнашади ва бажарилиши юзасидан ҳар чорак якуни бўйича ҳокимликларга маълумотлар тақдим этиб боради;

- бандликни таъминлаш ҳудудий дастури асосида иш ўринларини яратилишини мониторингини ташкил этади;

- ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун энг кам иш ўринлари яратилиши бўйича ҳокимликларга таклифлар киритади ва ушбу иш ўринларининг ижтимоий ҳимояга муҳтож ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган аҳоли тоифаси билан тўлдирилишини назорат қилади;

- корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар ва бошқа манфаатдор идоралар иштирокида бўш иш ўринлари ярмаркаларини ўтказди;

- ўрнатилган тартибда ишсиз мақоми берилган фуқароларга ҳақ тўланиладиган жамоат ишлари ташкил этади.

4. Аҳоли бандлигини ривожлантиришнинг самарали шакллари соҳасида:

- иш берувчиларга уларнинг имкониятидан келиб чиқиб касаначилик ишчи ўринларини яратиш бўйича таклифлар беради, иш берувчилар орасида бандлик тўғрисида тушунтириш ишларини олиб бориб, корхоналарда касаначилик иш ўринларини яратилишини мониторинги ва ҳисобини олиб боради;

- оилавий тадбиркорлик субъектларига банкдан кредитни расмийлаштиришда маслаҳатлар бериб, кўмаклашади;

- хизмат кўрсатиш ва сервис, кичик ва хусусий тадбиркорликни ривожлантириш соҳасида иш жойларини яратишда кўмаклашади;

- йирик қорамол ўстириш билан хусусий ва деҳқон хужаликларида банд бўлганларни ҳисобга олади, уларга меҳнат дафтарчасини очади ва юритади;

- корхона билан шартнома асосида касаначилик фаолияти билан шуғулланишни хоҳлаган мурожаат этувчиларни рўйхатини олиб боради.

5. Ишсизларни касбга тайёрлаш қайта тайёрлаш ва уларни малакасини ошириш соҳасида:

- ишсиз фуқароларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларни малакасини оширишни ташкил этади;

- ишсиз фуқароларни касб хунар коллежларида касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларни малакасини ошириш курслари билан шартнома тузади;

- ишсиз деб эътироф этилган фуқароларни усто-шогирд усулида яқка тартибда касбга тайёрлайди;

- ишсизларга касбга тайёрлаш қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш даврида стипендия тўлайди;

- ўрта махсус, касб-хунар муассасалари билан касб-хунар коллежларни, академик лицейларни ва олий ўқув юртларини битирувчиларни ишга жойлашганлиги мониторингини ташкил этади;

- ишсизларга қонунчилик билан белгиланган тартибдаги ишсизлик нафақасини ва моддий ёрдамни тайинлайди ва тўлайди;

- қонун билан белгиланган тартибда иш ҳажми қисқартилиши, технологиялар ўзгариши муносабати билан ишдан бўшаган фуқароларга муддатидан олдин пенсияни расмийлаштиради.

6. Меҳнат қонунчилигига риоя қилиш устидан назорат қилиш соҳасида:

- меҳнат ҳақидаги қонунчиликни, шу жумладан “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни талаблари ижроси, меҳнат муҳофазаси меъёрларига риоя қилиш устидан назорат қилади;

- корхоналарда меҳнат муҳофазаси ва шароитларни такомиллаштириш тўғрисида таклифлар беради;

– меҳнат шароитларига кўра ишчи жойларини аттестация қилади.

7. Муҳтож оилаларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш соҳасида:

– фуқароларни ўзини-ўзи бошқариш органларига нафақа ва моддий ёрдамга муҳтож кам таъминланган оилани аниқлашда қўмаклашади;

– ўрнатилган тартибда нафақа тайинлаш ва тўлаш, кам таъминланган оилаларга моддий ёрдам кўрсатишда фуқароларни ўз-ўзини бошқариш органларини назорат қилиш ва мониторинг ўтказиш;

– кам таъминланган оилаларга тўланадиган нафақа, моддий ёрдамни белгилашда йўл қўйилган хато аниқланса, ҳокимиятга фуқароларни ўз-ўзини бошқариш органи томонидан қабул қилинган қарор бекор қилиш бўйича таклиф киритиш.

9.3. Марказнинг ҳуқуқ ва маъсулияти

1. Марказ ҳуқуқлари:

– меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизими бошқарувини такомиллаштириш ва ривожлантириш, меҳнат органларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш ва улар учун малакали кадрлар тайёрлаш бўйича таклифлар киритиш;

– марказ олдида қўйилган вазифаларни ҳал этиш учун зарур бўлган ахборотни ҳокимлик бошқарув органларидан, корхоналар, таъшилотлар ва муассасалардан белгиланган тартибда сўраш ва олиш, шу жумладан бўш иш ўринлари, тизим ўзгаришлари муносабатида ходимларнинг ишдан бўшаши ҳамда таълим муассасаларидан касб йуналишлари ва мутахассисликлар, касб малака тизими, шунингдек битирувчиларнинг сони ҳақида;

– ишсизларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларни малакасини ошириш мақсадида ўқув масканлари, корхона ва муассасалар, шунингдек халқ ҳунармандчилиги усталари билан шартнома тўзиш;

– касб-ҳунар коллежларида касб йуналишлари ва тайёрлов ҳажмларини аниқлаш бўйича таклифлар киритиш;

– ҳокимиятга корхоналарда энг кам иш ўринларини ижтимоий ҳимояга муҳтож фуқароларни ишга жойлаш учун яратилиши ҳақида таклифлар киритади;

– Марказ ваколатидаги масалаларни муҳокама қилиш мажлисларига ҳокимлик, бошқа бошқарув органи, корхона, муассаса ва таъшилот вакилларини таклиф этиш;

– белгиланган тартибда корхона, муассаса ва таъшилотларга Марказ ваколатига кирувчи масалалар бўйича таъшиф буюриш;

– ўрнатилган тартибда корхона, таъшилот, муассаса раҳбарларига нисбатан меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги қонунчиликка риоя қилмагани учун маъмурий жазо қўллаш ва ижро учун мажбурий ёзма кўрсатмаларни киритиш, меҳнат қонунчилигини бўзиш йўли билан қабул қилинган маҳаллий меъёрий ҳужжат ва буйруқларни ўзгартириш;

- давлат бюджетдан ташқари бандликка кўмаклашиш фонди маблағларини кўзда тутилган тасдиқланган харажатлар сметасига кўра йуналтириш;

Марказ ўзига юклатилган вазифа ва функцияларини бажаришда бандликни таъминлаш, туман (шаҳар) аҳолисини ижтимоий муҳофаза қилиш тадбирларини амалга оширишга маъсул.

2. Инспекторнинг асосий вазифалари ва функциялари:

- стационар пунктга бириктирилган ҳудудда яшовчи ишсиз фуқароларни аниқлаб, рўйхатга олиш;

- ишсиз фуқароларга ишга жайлашишга, касбга тайёрлашда, қайта тайёрлашга ва малакасини оширишда кўмаклашиш;

- бириктирилган ҳудудда бандлик масаласини объектив баҳолаш;

- ҳудудда жойлашган корхоналардаги вакансиялар ҳақида маълумот тўплаш;

- кам таъминланган оилага, вояга етмаган, болали оилаларга, 2 ёшгача фарзанди бор, ишламайдиган оналарга, бириктирилган ҳудудда фуқаролар йиғини томонидан тайинланиб, тўланадиган нафақалар тартибга солиш ва назорат қилишни таъминлаш;

- аҳоли ўзини банд қилиши, касаначилик ва оилавий тадбиркорликка кўмаклашиш;

- аҳолига мавжуд вакансиялар, бириктирилган ҳудудда яратилган янги ишчи ўринлари, шунингдек, туман ва вилоят ҳудудидагилари ҳақида ахборот бериш ;

- тасдиқланган методика асосида уй хўжаликларини ўрганиб, бириктирилган ҳудудда бандлик мониторингини ўтказиш;

- бириктирилган ҳудудда жойлашган корхона, муассаса ва ташкилотларнинг ишчи кучига талабини ўрганиш;

- ишсизларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш, ҳқк тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш;

- меҳнат бозорида алоҳида ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган бошқалар билан меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган фуқароларни рўйхатга олиш ва квотланган иш ўринларига жойлашишга кўмаклашиш;

- кам таъминланган оилаларга нафақа ва модий ёрдам тайинлаш ва тўлашни ташкил этиш;

- бириктирилган ҳудудда яшовчи кам таъминланган оилаларга ҳужжатларни расмийлаштиришда методик бошқариш;

- кам таъминлаган оилага нафақа ва моддий ёрдам олиш учун зарурий ҳужжатларни расмийлаштириш, шу жумладан баённома, қарор, ҳисобот ҳамда оиланинг умумий бюджетини тўғри ҳисоблашда ўрнатилган тартибга риоя қилиш устидан назорат олиб бориш;

- йирик қора мол боқиш билан банд бўлган ўз хўжалигида ишлаётган фуқароларга белгиланган тартибда меҳнат дафтарчасини очиш ва юритиш;

- ваколат меъёридан келиб чиқиб меҳнат ва бандлик ҳақидаги қонунчилик ҳамда ишсиз фуқароларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари ҳақида ахборот хизматларини кўрсатиш;
- стационар пункт ваколатига кирадиган фуқароларнинг хат, ариза ва шикоятларини куриб чиқиш;
- белгиланган вазифалар асосида бошқа функциялар бажарилиши мумкин.

Қисқача хулосалар

Иш билан бандликка кўмаклашиш марказларининг асосий фаолияти аҳолини бандлик даражасини аниқлаш, ҳудудда янги иш ўринларини яратишга кўмаклашиш, корхоналарда касаначилик асосида иш ўринларини яратиш бўйича харажатларни расмийлаштириш, иш билан банд бўлмаган аҳолини ишга жойлаштириш, касбга қайта ўқитиш, ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб қилишдан иборат.

Марказлар томонидан олиб бориладиган тадбирлар натижасида биринчидан, ишсизларнинг бўш иш ўринлари қидиришларига, тадбиркорларнинг ходимлар қидиришларига сарф этиладиган вақтни қисқартиришни таъминлайди, иккинчидан, иш берувчиларнинг ўз талабларига энг кўп даражада мос келадиган ходимлар ёллашига ёрдам беради, ходимларга эса меҳнат шароитлари ва иш ҳақи даражаси мувофиқ келадиган иш жойини топишларига имкон беради.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказнинг асосий вазифалари ва функциялари нималардан иборат?
2. Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказнинг иш билан таъминлашга кўмаклашиш соҳаси бўйича вазифаларини тушунтириб беринг?
3. Марказнинг ҳуқуқ ва маъсулиятлари нималардан иборат?
4. Инспекторнинг асосий вазифалари ва функцияларига нималар киради?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонуни. (янги таҳрирда). -Т.: 1998.
4. Ўзбекистон Республикаси “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги «Аҳолини бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-616 – сонли Қарори

5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
6. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши. 08.00.10.- “Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти” ихтисослиги бўйича Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Т.: 2008.
7. Владимирова Л.П. Экономика труда (учебное пособие) -2е изд. перераб.-М.: Издательский дом “Дажков и К”, 2002.
8. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д.Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.
9. Рынок труда: Учебное пособие/Под.общ.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.

Х-МАВЗУ. ДАВЛАТ ИШ БИЛАН БАНДЛИК ХИЗМАТИ ФАОЛИЯТИНИНГ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ УСУЛЛАРИ

РЕЖА

10.1. Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолашнинг зарурати

10.2. Давлат иш билан бандлик хизмати фаолияти самарадорлигини баҳолаш усуллари

10.3. Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолашнинг янги кўрсаткичлар ҳисоби бўйича дастурий таъминоти

10.1. Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолашнинг зарурати

Иқтисодий тизимлар ривожланишининг барқарорлиги иш билан бандликнинг белгиланган аниқ даражасига мувофиқ келишини назарда тутди. Иш билан бандлик даражаси ижтимоий фойдали меҳнат соҳасида меҳнатга лаёқатли аҳолидан фойдаланиш даражасини характерлайди. Бу кўрсаткичнинг кўтарилиши мамлакатда иқтисодий ҳолатлар мураккаблашувининг олдини олади. Шундай бўлсада, ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасидаги муносабатнинг ўзаро боғлиқлиги натижаси ўлароқ ишсизликни ёки ишчи кучи тақчиллигини юзага келтириши мумкин.

Бугунги кунда айтиш мумкинки, Ўзбекистонда меҳнат бозорининг ҳолати анъанавий хусусиятга эга:

Янги иш ўринларининг яратилиши ҳисобига ишсизлар сони бир мунча қисқармоқда.

Табиийки, янгича муносабатлар шароитида иш билан бандлик хизмати фаолиятини баҳолаш учун янги усуллар, мезонлар мувофиқлигида янгича йўналишдаги стратегияни ишлаб чиқиш зарур.

Иш билан бандлик хизматининг меҳнат бозори сегментидаги жойлашувини жиддий равишда ўзгариши стратегик янгиланишга: иш берувчилар билан ишсизлар ўртасида устун даражада фаолият юритишнинг бевосита воситачилик ролидан билвосита воситачилик ролига ўтиш тезроқ ишсиз юрган фуқароларни иш билан таъминлаш ва бўш иш жойларини кадрлар билан тўлдиришга ҳаракат қилиш мақсадида, иккала мижознинг мустақил фаолият юритишларига олиб келади.

Иш билан бандлик хизмати ўзининг асосий мижозлари билан ишини шундай ташкил қиладики, бунда иш берувчи меҳнат бозорининг ҳолатига қараб ишчи кучи талабининг келажақдаги ўзгариши бўйича олдиндан ўз стратегиясини ишлаб чиқиши ва олдинроқ кадрлар тайёрлаш масаласини ҳал қилиши зарур; ишсизларда эса, касбий малакаларини ўсишига ички талабни ривожлантириш ва меҳнат бозоридаги рақобат курашига психологик жиҳатдан тайёр бўлишлари зарурлигини ифодалайди.

Иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш учун оптимал усуллардан фойдаланиш зарур. Бу билан боғлиқликда қўйилган масалалар қуйидагилардан иборат:

1. Иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш учун тадбиқ этилаётган усулларни тизимлаштириш;
2. Ҳудудий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолашда кўрсаткичлар тизими ва усуллари таҳлил этиш;
3. Иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш усуллари такомиллаштириш бўйича татқиқотлар ўтказиш ва тавсиялар ишлаб чиқиш.

Меҳнат соҳасида иш билан бандлик хизмати ҳар қандай давлат ташкилоти сингари иерархияли (поғонали) тузилмаларга эга, шунинг учун унинг фаолиятини баҳолаш турли даражалардаги бошқарув органлари сифатида амалга оширилади: юқори даражада – республика миқёсида; ўрта даражада – ҳудуд (вилоят) миқёсида; қуйи даражада – жойлардаги меҳнат органлари (туман) миқёсида.

Кўпчилик МДХ давлатларида яқин вақтларгача, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирликлари томонидан ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг самарали ёки самарасиз эканлиги қуйидаги иккита кўрсаткич билан баҳоланган: биринчиси – аҳолини иш билан таъминлаш жамғармасига йиғилган суғурта ажратмалари ва бу маблағларнинг ишсизларга нафақа тўловлари учун етарлилиги; иккинчиси- ишсизлик даражаси, меҳнат органлари рўйхатидан ўтган жами ишсизлар сонини жами иқтисодий фаол аҳолига нисбати. Бу кўрсаткичлар ва натижалар иш билан бандлик хизмати фаолиятини самарали ёки самарасиз эканлигини баҳолаш учун етарли ҳисобланган. Шунингдек, ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари ички фаолиятларида қуйидаги кўрсаткичлардан: ишсизлар сони; битта ишсизга тўғри келадиган бўш иш жойлари сони; ўз вақтида ва тўлиқ ишсизлик нафақаларининг тўлови, жами ишсизлардан ҳисобга олинганлар ҳиссаси ва ҳисобдан чиқарилганлар ҳиссаси; жами ишсизлар ичида нафақа олувчилар ҳиссаси ва бошқалардан фойдаланилган.

10.2. Давлат иш билан бандлик хизмати фаолияти самарадорлигини баҳолаш усуллари таснифи

Республикаимиз Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тавсиясига мувофиқ, ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг самарадорлигини ҳисоблаш методикасини қараб чиқамиз.

Республикаимиз Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳудудий иш билан бандлик хизмати органларининг фаолиятларини такомиллаштириш ҳамда меҳнат бозори мониторингини мустаҳкамлаш мақсадида, ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш бўйича кўрсаткичлар тизимини кенгайтириш зарур.

Бунда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 24-майдаги 106-сонли “Ишга жойлаштиришга мухтож иш билан банд бўлмаган аҳолини ҳисобга олиш методикасини такомиллаштириш тўғрисидаги” Қарорига мувофиқ меҳнат ресурслари балансини тузиш ва ишга жойлаштиришга мухтож шахсларни аниқлаш методикасига асосланган ҳолда амалга ошириш керак.

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш уч қисмга бўлинади. 1) Иш изловчи фуқароларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилганлик даражасини баҳолаш. 2) Иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлиги. 3) Иш берувчилар билан ишлаш.

1. Иш изловчи фуқароларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилганлик даражасини баҳолаш.

1.1. Корхоналардан бўшатишган ходимларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилган даражаси, иш билан бандлик хизматига мурожаат қилганлар сонини иқтисодий фаол аҳоли сонига нисбати.

1.2. Иш билан бандлик хизмати кўмаги билан ишга жойлаштириш даражаси, муайян даврда жами корхона ва ташкилотларга қабул қилинганлар ичида иш билан бандлик хизмати ёрдами билан ишга жойлашганлар ҳиссаси.

2. Иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлиги.

2.1. Ишга жойлаштириш кўрсаткичлари ва харажатларини баҳолаш.

2.1.1. Иш билан бандлик хизмати кўмаги билан ишга жойлашганлар салмоғи, ҳисобот даврида жами ишга жойлашганларнинг иш излаш мақсадида ҳисобда турган жами фуқаролар сонига нисбати.

2.1.2. Ишга жойлаштириш коэффиценти, ҳисобот даврида жами ишга жойлашганларнинг, ҳисобот даврида жами ҳисобдан чиқарилганларга нисбати.

2.1.3. Ишсизларни ишга жойлаштириш коэффиценти, иш билан бандлик хизмати органлари томонидан ишга жойлаштирилган ишсизлар сонининг иш билан бандлик хизмати органлари рўйхатида турган жами ишсизлар сонига нисбати.

2.1.4. Узоқ муддатдаги ишсизликнинг самарадорлиги, узоқ муддатдаги ишсизлар сонини ҳисобот даврида рўйхатда турган жами ишсизлар сонига нисбати.

2.1.5. Иш билан бандлик хизмати органларига мурожаат қилган фуқароларни ишга жойлаштириш бўйича дастурий вазифанинг бажарилиши.

2.2. Моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлашнинг сифат кўрсаткичлари.

2.2.1. Ишсизларга нафақа тайинлаш муддатининг бажарилиши, муддатида ишсизлик бўйича нафақа тайинланмаганларнинг қонун бўйича жами ишсизлик нафақаси оладиганлар сонига нисбати.

2.2.2. Ишсизлик нафақаси тўланишининг кечиктирилиши, ўз вақтида нафақа олмайдиган ишсизлар сонини ҳисобот давридаги жами нафақа олувчиларга нисбати.

2.2.3. Ишсизлик бўйича нафақа тўловларини тайинланиш сифати, нафақаларнинг тайинланиши бўйича шикоят қилганларни қондирилиш миқдорини жами нафақа олувчилар сонига нисбати.

2.2.4. Ноқонуний йўллар билан олинган нафақаларнинг қайтарилиши ҳисобига, аҳолини иш билан таъминлаш жамғармасига қайтарилган маблағларнинг ҳиссаси, қайтарилган маблағлар суммасини иш билан таъминлаш жамғармаси жами харажатларига нисбати.

2.3. Махсус дастурлар реализациясига қилинган харажатлар, ҳисобот даврида аҳолини иш билан таъминлаш жамғармаси томонидан жами махсус дастурлар реализациясига қилинган харажатларни ишсизлар сонига нисбати.

2.4. Ходимларни ишининг самарадорлиги.

2.4.1. Ишга жойлаштириш бўйича ходимлар ишларининг самарадорлиги, муайян давр мобайнида ишга жойлашганлар сонини асосий ходимлар сонига нисбати.

2.4.2. Аҳолини қабул қилиш бўйича ходимларнинг иш билан таъминланганлиги, иш билан бандлик хизматида иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқаролар сонини асосий ходимлар сонига нисбати.

3. Иш берувчилар билан ишлаш.

3.1. Ишчи кучига талабнинг қондирилиши.

3.1.1. Иш билан бандлик хизматида мавжуд бўш иш ўринларини ифодалаш коэффиценти, иш билан бандлик хизмати органларининг ой охиридаги бўш иш ўринлари миқдорини статистика органларининг ой охиридаги бўш иш ўринларига нисбати.

3.1.2. Иш берувчилар томонидан иш билан бандлик хизматида талаб берилганлик кўрсаткичи, иш берувчиларнинг иш билан бандлик хизматида берилган талабини ҳисобот даври охирига статистика органларига берилган бўш иш ўринлари миқдори ва ҳисобот даврида корхона ва ташкилотларга ишга қабул қилинганлар сонига нисбати.

3.1.3. Бўш иш жойлари билан ишлаш самарадорлиги, ҳисобот даврида иш билан бандлик хизмати органлари томонидан ишчи кучи билан тўлдирилган бўш иш жойларини ҳисобот давридаги жами бўш иш ўринларига нисбати.

3.2. Аҳолини иш билан таъминлаш Давлат жамғармасига суғурта ажратмаларининг келиб тушиш даражаси, ҳисобот даврида аҳолини иш билан таъминлаш Давлат жамғармасига келиб тушган маблағлар суммасини ҳудуддаги ҳақиқий иш ҳақи жамғармасидан ажратилган суғурта ажратмаларига нисбати.

Ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш бўйича юқорида келтирилган кўрсаткичлар иш билан бандлик хизмати органлари ривожланишининг турли босқичларида кенгайиб бормоқда ва мақсаддан келиб чиққан ҳолда ҳамда фаолият йўналишларидан боғлиқ равишда ўзгармоқда.

Юқорида қараб чиқилган барча кўрсаткичлар айтиш мумкинки, баъзи кўшимчалар мулоҳазалар ва таклифлар асосида мақсадга мувофиқдир.

Иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятини баҳолашнинг турли йўналишлари бўйича юқорида келтирилган учта қисмдаги кўрсаткичларни бирлаштириш имкониятлари ва зарурати жиддий эътирозга олиб келмайди. Бироқ, бизнингча, баъзи пунктлар бўйича жиддий ўзгартиришлар талаб этилади.

Масалан, **2.1.4. пункт бўйича.** Маълумки, узоқ муддат ҳисобда турган ишсизлар сонининг камайиши ўзининг объектив чегарасига эга. Уларни нолгача камайтириш мумкин эмас, шунингдек доимо камайишини ҳам. Гап шундаки, рўйхатда турган ишсизларнинг анча ҳаракатчан қисмини қисқариши 4 ойдан зиёд ҳисобда турганлар ҳиссасини автоматик тарзда ўсишига олиб келади ва ҳеч қандай улчовлар асосида 4 ойгача ва 4 ойдан ортиқ ҳисобда ишсизларни ижтимоий – иқтисодий, демографик сабаблар таъсирида бир вақтнинг ўзида ва мутаносиб равишда ҳисобдан чиқаришга эриша олинмайди. Бизнинг фикримизча, узоқ муддат ҳисобда турган ишсизларнинг абсолют кўтарилишини камайтириш орқали ҳамда белгиланган оқилона чегарасигача қисқартириш бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқиш зарур.

2.3. пункт бўйича. Ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган ишсиз фуқароларга ёрдам дастурини амалга ошириш харажатларини баҳолашда мантиқий ёндошмаслик. Бир томонлама бундай ёрдамни тежаш тўғри эмас, чунки Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан ижтимоий ҳимояга муҳтожларга биринчи навбатдаги ёрдам кўрсатилади, бу эса, уларнинг сонини ўсишига ҳамда касбга тайёрлаш ва уларни ишга жойлаштиришни шакллантириш харажатларининг, шунингдек квота иш жойларини ташкил этиш, жамоат ишлари, ёшлар амалиёти ва бошқалар ошишига олиб келади.

Бундан кўринадики, ҳудудий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарали бўлиши учун юқорида харажатларни камайтириш зарур. Лекин бундай бўлиши мумкин эмас: ё уларнинг сонини қисқартириш керак ёки иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятини вазирлик томонидан самарасиз деб баҳоланади.

10.3. Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолашнинг янги кўрсаткичлар ҳисоби бўйича дастурий таъминоти

Ҳудудий иш билан бандлик хизмати фаолиятини ҳар томонлама баҳолашда ижтимоий-иқтисодий, демографик ва минтақавий хусусиятларни эътиборга олувчи, марказлашган тартибда янги кўрсаткичлар ҳисоби бўйича дастурий таъминотини ишлаб чиқиш зарур.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, ҳудудий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг натижаларини республикамизнинг бошқа ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятлари билан ҳар томонлама баҳолаш бўйича

солиштиришнинг аниқ мезони ишлаб чиқилмаган. Шу сабабли, вилоятлар иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг натижаларини ҳар томонлама ўзаро солиштириш мумкин бўлган кўрсаткичлар тизимининг дастурий таъминотини ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этиш керак.

Энди қуйидаги кўрсаткичларга фикримизни қаратсак.

■ Иш изловчи фуқароларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилганлик даражаси (D_T), қуйидагича ҳисобланган (2006 йил учун):

$$D_T = \left(\frac{M_{\text{и}} + MK_{\text{м}}}{ИФА} \right) \times 100\% = \frac{52184 + 4249}{1080700} \times 100\% = 5,2\% \quad (10.1)$$

Бу ерда: $M_{\text{и}}$ (киши ҳисобида) – иш топиш мақсадида иш билан бандлик хизмати органларига мурожаат қилган фуқаролар сони;

$MK_{\text{м}}$ (киши ҳисобида) – маслаҳат учун иш билан бандлик хизмати органларига мурожаат қилган фуқаролар сони;

ИФА – иқтисодий фаол аҳоли сони.

■ Иш билан бандлик хизмати органлари кўмаги билан ишга жойлаштириш даражаси ($D_{\text{иж}}$).

$$D_{\text{иж}} = \frac{C_{\text{иж}}}{C_{\text{ик}}} \times 100\% = \frac{47250}{112974} \times 100 = 41,8\% \quad (10.2)$$

Бу ерда: $C_{\text{иж}}$ (киши ҳисобида) – иш билан бандлик хизмати органлари кўмаги билан ишга жойлашганлар сони;

$C_{\text{ик}}$ (киши ҳисобида) – ҳудудда корхоналарга ишга қабул қилинганлар сони.

Бизнинг фикримизча, юқорида келтирилган барча кўрсаткичлар нафақат ишсизлик ҳолатини ҳар томонлама характерлайди, балки иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолашда асос ҳисобланади.

Бироқ, иш билан бандлик хизмати ўзининг ишга жойлаштиришга кўмаклашиш мақсади йўлида, иш берувчилар ва ишсизлар ўртасидаги бевосита воситачилик ролидан билвосита воситачилик ролига ўтиши орқали ўз миқдорлари ҳаракатларини координатори сифатида янги иш билан бандлик концепциясини такомиллаштириши зарур.

Биз ўйлаймизки, ишга жойлаштиришга кўмаклашиш масаласи иш берувчилар ва ишсизлар ўртасида муросавий муносабатларни шакллантиришни назарда тутди. Муросага келишни бундай баҳолаш мезони иш берувчилар ва ишсизлар талабини қондириш имкониятлари ҳисобланади. Шундай экан, иш билан бандлик хизмати ишининг самарадорлигини баҳолаш учун иш берувчилар ва ишсизлар талабини қондирилиш даражасини аниқлаш зарур.

Биз меҳнат бозори конъюктураси нуқтаи назаридан қуйидаги кўрсаткичларни иш билан бандлик хизмати органлари фаолияти

самарадорлигини баҳолашнинг амалдаги комплекс кўрсаткичлар тизимига кўшишни таклиф этамиз:

1. Меҳнат бозори сегментидаги талаб ва таклифнинг номувофиқлиги даражаси (D_n).

$$D_n = \frac{B \times 100\%}{C_u}; (\%) \quad (10.3)$$

Бу ерда: B (минг киши) - иш билан бандлик хизмати ҳисобидаги бўш иш жойлари сони;

C_u – рўйхатдаги ишсизлар сони.

2. Иш изловчи фуқароларни ишга жойлаштириш коэффиценти ($K_{иж}$)

$$K_{иж} = \frac{C_{иэ} \times 100\%}{C_{хх}} \quad (10.4)$$

Бу ерда: $C_{иэ}$ (минг киши) - иш билан бандлик хизматига иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқаролардан ишга жойлашганлари сони;

$C_{хх}$ (минг киши) – иқтисодиёт тармоқларида ишлайдиганлар сони.

$$K_{ик} = \frac{C_{иэ} \times 100\%}{I_k}; \% \quad (10.5)$$

I_k (минг киши) - иқтисодиётда жами ишга қабўл қилинганлар сони.

3. Иш билан бандлик хизмати органларининг меҳнат бозорини қамраб олиш даражаси.

а) Бўш иш жойлари сони бўйича ($D_{биж}$):

$$D_{биж} = \frac{B \times 100\%}{I_k}; (\%) \quad (10.6)$$

Бу ерда: B (минг киши)- ҳисобот даврида иш билан бандлик хизмати органларида мавжуд бўш иш ўринлари сони;

I_k (минг киши) – ҳисобот даврида иқтисодий тармоқларида жами ишга қабул қилинганлар сони.

б) Корхоналарга жалб қилинганлар сони бўйича ($D_{кор}$):

$$D_{кор} = \frac{K \times 100\%}{K_{жами}}; (\%) \quad (10.7)$$

Бу ерда: K (мингта) – иш билан бандлик хизмати органларига бўш иш жойларини таклиф этган корхоналар сони;

$K_{жами}$ (мингта) – вилоятдаги жами корхоналар сони.

в) Рўйхатдаги ишсизлар сони бўйича ($D_{ри}$):

$$D_{pi} = \frac{C_{ишсиз} \times 100\%}{B_{ифа}}; (\%) \quad (10.8)$$

Бу ерда: $C_{ишсиз}$ (минг киши) – ҳисобот даврида иш билан бандлик хизмати органлари рўйхатида турган ишсизлар сони;

$B_{ифа}$ (минг киши) – ўрта йиллик иқтисодий фаол аҳоли ичида иш билан банд бўлмаганлар сони.

4. Мурожаат қилиш коэффиценти (K_M).

$$K_M = \frac{C_{жм} \times 100\%}{C_{ум}}; (\%) \quad (10.9)$$

Бу ерда: $C_{жм}$ (минг киши) – жорий даврда иш билан бандлик хизматига мурожаат қилган фуқаролар сони;

$C_{ум}$ (минг киши) – ўтган даврда иш билан бандлик хизматига мурожаат қилган фуқаролар сони.

5. Иш жойларига талабнинг қаноатлантириш даражаси.

Корхоналарда иқтисодий жиҳатдан мақсадга мувофиқ бўлмаган мавжуд иш жойларининг маълум миқдорини ифодалайдиган кўрсаткич ($D_{НМБ}$).

$$D_{НМБ} = \frac{I_n \times 100\%}{I_k}; (\%) \quad (10.10)$$

Бу ерда: I_n – корхоналарда қаноатлантирмайдиган иш жойлари миқдори;

I_k – корхоналарда қаноатлантирадиган иш жойлари миқдори.

Бу кўрсаткичнинг ўсиб бориши корхона фаолиятида салбий натижаларга ва расмий иш билан бандликни ошишига олиб келади.

Бизнингча, бу коэффицент 0,5 га тенг бўлганда, корхона хўжалик фаолияти ҳолатини таҳлил этиш асосида, хулосалар чиқариб ижтимоий-иқтисодий жиҳатдан салбий натижаларга олиб келадиган бундай иш жойларини иш берувчилар томонидан қисқартиришга йўналтириш зарур.

6. Ишчи таклифи бўйича иш жойларининг қаноатлантириш даражаси. Ривожланиш истиқболи, иш ҳақи, меҳнат шароитлари ва бошқалар бўйича ишчи кучи талабига мувофиқ корхоналарда мавжуд иш жойларини ифодалайдиган кўрсаткич ($D_{кор.кан}$).

$$D_{кор.кан} = \frac{I_{кан} \times 100\%}{I_{жами}}; (\%) \quad (10.11)$$

Бу ерда: $I_{кан}$ – корхоналарда ишчиларни қаноатлантириш жойлари миқдори;

$I_{жами}$ – корхоналарда жами иш жойлари миқдори.

Корхоналарда меҳнат шароитлари бўйича ишчиларни қаноатлантирадиган мавжуд иш жойлари ҳиссасининг ортиб бориши кадрлар қўнимсизлигини қисқаришига, ишчи-ходимларнинг меҳнат натижаларидан

манфаатдорлигини ошишига ва умуман ишлаб чиқариш самарадорлиги юксалишига шароит яратади.

Қисқача хулосалар

Иш билан бандлик хизмати ўзининг асосий мижозлари билан ишини шундай ташкил қиладики, бунда иш берувчи меҳнат бозорининг ҳолатига қараб ишчи кучи талабининг келажакдаги ўзгариши бўйича олдиндан ўз стратегиясини ишлаб чиқиши ва олдинроқ кадрлар тайёрлаш масаласини ҳал қилиши зарур; ишсизларда эса, касбий малакаларини ўсишига ички талабни ривожлантириш ва меҳнат бозоридаги рақобат курашига психологик жиҳатдан тайёр бўлишлари зарурлигини ифодалайди.

Иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш учун оптимал усуллардан фойдаланиш зарур.

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш уч қисмга бўлинади. 1) Иш изловчи фуқароларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилганлик даражасини баҳолаш. 2) Иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлиги. 3) Иш берувчилар билан ишлаш.

Худудий иш билан бандлик хизмати фаолиятини ҳар томонлама баҳолашда ижтимоий-иқтисодий, демографик ва минтақавий хусусиятларни эътиборга олувчи, марказлашган тартибда янги кўрсаткичлар ҳисоби бўйича дастурий таъминотини ишлаб чиқиш зарур.

Тадқиқотлар шуни кўрсатадики, худудий иш билан бандлик хизмати фаолиятининг натижаларини республикамизнинг бошқа худудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятлари билан ҳар томонлама баҳолаш бўйича солиштиришнинг аниқ мезони ишлаб чиқилмаган. Шу сабабли, вилоятлар иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг натижаларини ҳар томонлама ўзаро солиштириш мумкин бўлган кўрсаткичлар тизимининг дастурий таъминотини ишлаб чиқиш ва амалиётга татбиқ этиш керак.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолашнинг зарурати нималардан иборат?
2. Иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш учун оптимал усуллардан фойдаланиш зарурлиги билан боғлиқ масалалар нималардан иборат?
3. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг самарадорлигини баҳолаш тизими неча қисмдан иборат.?

4. Иш изловчи фуқароларнинг иш билан бандлик хизматига талаб этилганлик даражасини баҳолаш кўрсаткичларига қандай кўрсаткичлар киради?
5. Иш топиш мақсадида мурожаат қилган фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини аниқловчи кўрсаткичларни тушунтириб беринг?
6. Иш берувчилар билан ишлаш кўрсаткичларига қандай кўрсаткичлар киради?
7. Худудий иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг натижаларини ҳар томонлама ўзаро солиштириш мумкин бўлган кўрсаткичлар тизимининг дастурий таъминотини ишлаб чиқиш заруратини асослаб беринг?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарқ”, 2000.
4. Ўзбекистон Республикаси “Ахборотлаштириш тўғрисида” Қонуни. “Халқ сўзи”, 2004. 11 феврал, №29.
5. Абдурахмонов Қ.Х., Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (ўқув кўлланма). -Т.: “Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти”, 2004.-207 б.
6. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
7. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши. 08.00.10.- “Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти” ихтисослиги бўйича Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Т.: 2008.
8. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д.Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.
9. Рынок труда: Учебное пособие/Под.обш.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.
10. Смирнов С.Н., Сидорина Т.Ю. Социальная политика (учебник). - М.: Издательский дом “ГУВШЭ”, 2004.
11. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К. Малакали аграр меҳнатбозорининг шаклланиши. - Т.: “Фан”, 2003.

XI-МАВЗУ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА ХУДУДИЙ АХБОРОТ ТИЗИМИ: ШАКЛЛАНИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ ВА МЕХАНИЗМЛАРИ

РЕЖА

11.1. Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимининг шаклланиши

11.2. Ҳудудий ахборот тизими яратилишининг шарт-шароити ва усуллари

11.3. Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимларини жорий этиш – иқтисодийнинг ахборот секторини интенсив ривожлантириш омили сифатида

11.1. Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимининг шаклланиши

Замонавий макроиқтисодий тузилмалар учун ахборотга эга бўлиш жуда ҳам муҳим, чунки атроф муҳитдаги ноаниқлик юз марта ўсди, бу кўпинча, фирмалар, корхоналар, корпорациялар, банклар фаолиятининг бузилишига олиб келди, раҳбарликнинг ҳар қандай даражасида асосланмай қабул қилинган қарорлар хўжалик объектлари учун тузатиб бўлмайдиган салбий оқибатларни келтириб чиқаради¹.

Шундай экан, меҳнат бозори инфратузилмаси шаклланиши ва ривожланишининг муҳим шарт-шароити, воситаси бўлиб, унинг субъектлари ўртасидаги алоқаларни таъминловчи меҳнат бозори ахборот тизимини шакллантиришдан иборатдир. Меҳнат бозорида ахборот тизимини вужудга келтириш ва такомиллаштириш ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари ўртасида ягона иш билан бандлик сиёсатини юритиш улар ўртасида коммуникация алоқаларни таъминлаш ҳамда трансакцион харажатларни қисқартириш имкониятларини кенгайтиради.

Ахборотлаштириш жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиётида иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солиш ва меҳнат бозорида давлат сиёсатини юритиш бўйича янги-янги талабларни юзага келтирмоқда. Ўзбекистон меҳнат бозоридаги ҳудудий фарқлар аҳамиятли равишда ҳудудий бозорлар интеграциясини таъминлайдиган ҳамда ҳудудий хусусиятларни ҳисобга оладиган ҳудудий иш билан бандлик сиёсатини ишлаб чиқишни зарурат этмоқда.

Ҳозирги вақтда меҳнат бозорида ахборотлар роли жиддий равишда ўсмоқда. Бошқарув мақсадлари учун ахборотларга юқори эҳтиёж ва ахборот жараёнларининг шиддатли ривожланиши унинг инфратузилмаси таркибий қисмлари яратишни биринчи ўринга олиб чиқади. Ахборотли инфратузилма ҳисоблаш техникаси, коммуникация воситалари, услубий ва дастурий таъминлаш, фаолиятнинг ёрдамчи турларини қамраб олади. Ҳисоблаш техникаси билан жиҳозлашни етарли даражада таъминлаш мақсадида ҳисоблаш воситалари бозорининг нархи арзонлашмоқда. Кишилиқ фаолиятининг тегишли

¹ Ғуломов С.С. Ахборот тизимлари ва технологиялари. -Т.: “Шарқ”. 2000. -92 б.

соҳаларида самарали ишлаш учун зарур бўлган илмий-техник, сиёсий, иқтисодий ва ҳар қандай ахборотлар ҳажмининг ўсиши бошқарувда ахборот технологияларидан кенг фойдаланиш заруратини келтириб чиқармоқда¹.

Ахборот ва коммуникацион технологиялар иқтисодиётнинг деярли барча тармоқларига улкан ва глобал миқёсда ҳамда ҳар қандай тармоқ ёки хизматларга тегишли фирмаларнинг ҳар бир функциясига таъсир кўрсатмоқда². Ҳозирги вақтда саноати ривожланган мамлакатларда 50% иш билан банд бўлганлар компьютер техникасидан фойдаланмоқдалар³. Меҳнат бозорининг ягона ахборот тизими, масалан, 2000 йилда Корея Республикасида яратилди⁴.

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 яратиш зарур.

Аҳолини ишга жойлаштириш бўйича ҳудудий бандлик хизмати ахборот тизимларини яратилишида барча имкониятлари билан етакчи рол ўйнайди. Ҳар бир ҳудудда ахборот тизимларининг яратилиши ва қўлланиши республика миқёсида ягона давлат сиёсатини юритиш мақсадида меҳнат бозорининг марказий ахборот тизимига бирикишини назарда тутди.

Ҳудудий ахборот тизимларининг яратилиши ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солишда тармоқли – ахборотларни тақсимлаш хусусиятлари билан алоқадорликда ижобий таъсир самараларни юзага келтиради⁵.

Ҳақиқатдан ҳам, бундай ахборот тизимлари хизматларига талаб ҳудудий меҳнат бозорини қамраб олиш доирасигача кенгайиб боради.

Ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солишда ҳудудий ахборот тизими ишчиларнинг бўш иш жойларини излашда уларнинг рақобатбардошлигини оширишга амалий натижа берадиган ёрдам кўрсатиши мумкин. У ишсизликдан суғурталаш тизими билан биргаликда давлат иш билан бандлик хизматига меҳнат бозоридаги ҳолатларнинг ҳудудий даражада анча эгилувчан ва мослашувчан таъсир этиши ва фаолиятининг самарадорлигини ошириш учун имконият яратади. Шунингдек, меҳнат бозорининг ҳудудий ахборот тизимлари давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари фаолиятларида иш жойларини танлаш даврини қисқартириш, ишсизлик бўйича тўғри ва замонавий нафақа тўловларини таъминлаш, ишсизликнинг давомийлигини қисқартириш, мавжуд иш жойлари тўғрисида маълумотлар

¹ Ғуломов С.С. Ахборот тизимлари ва технологиялари. -Т.: Шарқ. 2000. -93 б.

² Тарасова Н. Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран запада) //Общество и экономика. –М.: 2000. №1. -С. 67.

³ International Labor Review. 1995. V. 134. №4-6.

⁴ Костюнина Г.М. Социальная политика в области труда (опыт Республики Корея) // Труд за рубежом. 2000. №4. -С. 29-30.

⁵ Вериан Х.Р. Микроэкономика. Промежуточный уровень. Современный подход. -М.: ЮНИТИ. 1997. - С. 647.

банки билан мувофиқликда ишчиларни касбга қайта тайёрлашни ишлаб чиқиш самарадорлигини оширишда восита бўлиб хизмат қилади.

11.2. Худудий ахборот тизими яратилишининг шарт-шароити ва усуллари

Худудий ахборот тизими яратилишининг шарт-шароити бўлиб, худудий иш билан бандлик хизматини ахборотлаштириш асосида ахборот узатиш техникалари билан жиҳозланган яхлит худудий ахборот тизимларини яратиш ҳисобланади.

Россияда Санкт-Петербург шаҳрида «Катарсис» компанияси бозорда ахборот тизими сифатида 11 йилдан кўпроқ фаолият юритмоқда ва Россия Федерал иш билан бандлик хизмати учун ягона ахборот тизимини яратмоқда. Худудий ва миллий даражада ахборот тизими ривожланишининг муҳим палласи бўлиб, қўйилган масалани ечишда комплекс ёндашув ҳисобланади. Бунда у нафақат ахборот жиҳозларини ўрнатиш, балки лойиҳалаштириш бўйича тадқиқотлар ўтказиш, дастурлаштириш, ахборот ўзатишнинг марказлашган тизимларини ишлаб чиқиш, тармоқли мониторингнинг самарали усуллари қўллаш каби ишларни олиб боради.

Ҳозирги вақтда «Катарсис» дастурий – аппаратлашган комплекси ахборот алмашиш мақсадида «Меҳнат ресурслари», «Нафақаларни ҳисоблаш ва тўлаш», «Бандлик жамғармаси», «Таҳлил», «Маслаҳатчи 1», «Маслаҳатчи 2» каби автоматлашган тизимларни бирлаштиради.

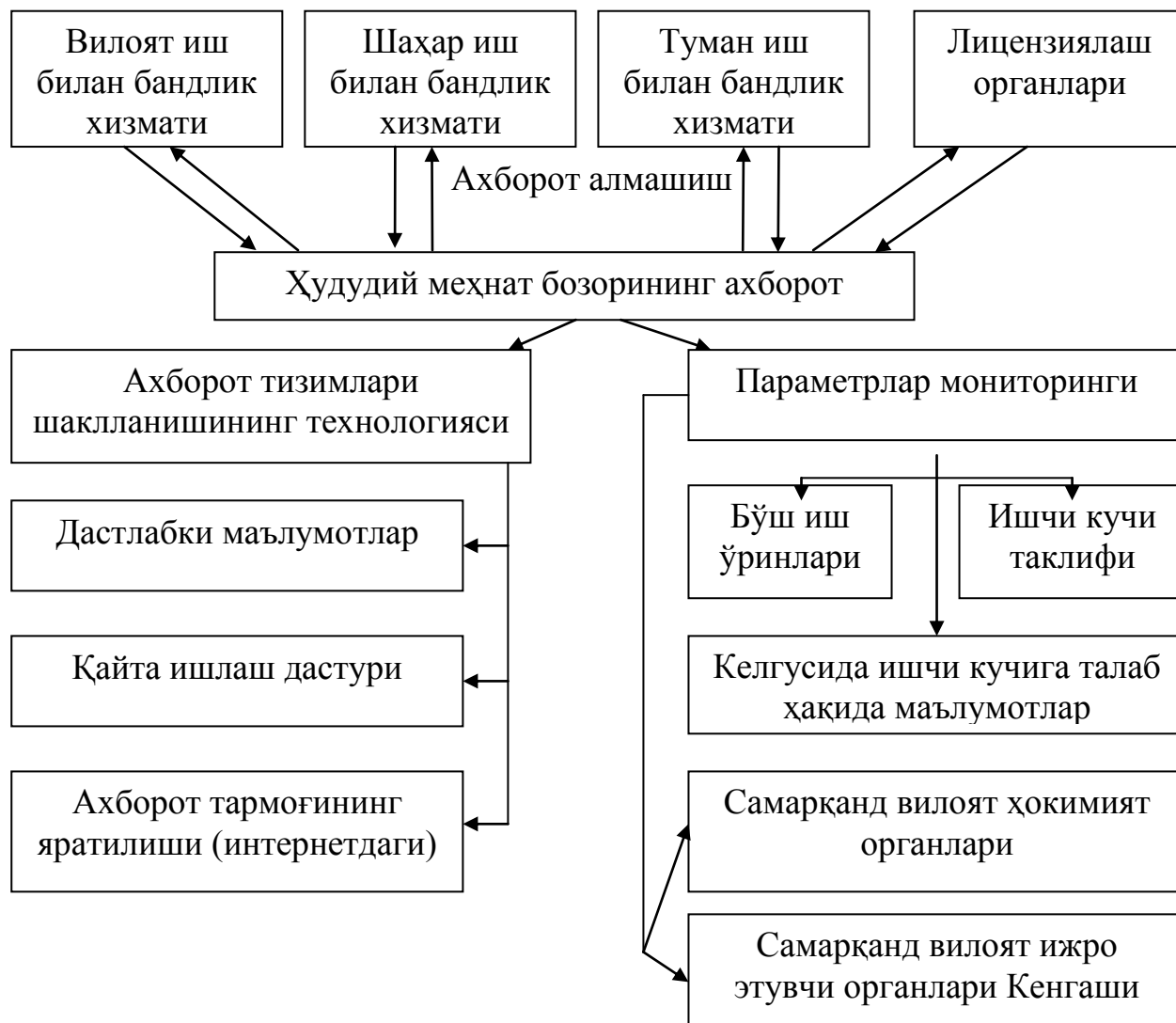
Бу ахборот тизими миқозларга алоҳида тартибда мавжуд бўш иш ўринлари, касбий тайёргарликдан ўтиш имкониятлари, нафақа миқдори ва бошқалар ҳақида етарли даражада маълумотлар бериб туради. Барча ишланмалар маҳаллий ва хорижий фирмалар билан биргаликда яратилган махсус дастурий таъминотга базалаштирилади¹.

Ўзбекистонда Россиянинг Санкт-Петербург шаҳридаги «Катарсис» компаниясига ўхшаш ахборот тизимининг худудий иш билан бандлик хизмати маблағлари ёки давлат бюджети ҳисобига яратилиши меҳнат бозорида давлат сиёсатини юритиш самарадорлигини оширишда муҳим восита бўлиб, иш билан бандликка кўмаклашиш соҳасидаги институционал тузилмалар ўртасида самарали ахборот алмашишни таъминлайди.

Кўпинча ривожланган мамлакатларда ахборот тўплаш ва узатишга ихтисослашган воситачи фирмалар фаолияти тижорат асосига қурилган. Бироқ ўтказилган тадқиқотлар шуни кўрсатдики, вилоят меҳнат бозорида ахборот хизматларини тижоратлаштириш имкониятлари етарли даражада эмас, чунки юқори иш ҳақига эга бўлган иш ўринлари ва лавозимлар етарли миқдорда эмас. Шунинг учун ҳозирги вақтда меҳнат бозори ахборот тизими жамоат сектори доирасида шаклланиши зарур, лекин келажакда унинг фаолиятини тижорат асосига ўтказиш мумкин.

¹ Санкт-Петербургдаги «Катарсис» компанияси маълумотлари .

Худудий меҳнат бозори инфратузилмасида ахборотлар алмашуви чизмаси



11.1-расм.

Худудий ахборот тизими қуйидаги бўлимларни ўз ичига олиши зарур:

- ишсизлар ва мавжуд иш жойлари ҳақида дастлабки маълумотларни йиғиш;
- улар учун қайта ишлаш дастури;
- мавжуд йиғилган ва тўпланган ахборотлар асосида вилоят давлат иш билан бандлик хизмати ва унинг жойлардаги меҳнат бўлимлари фаолияти билан мувофиқликда локал компьютер тармоғини яратиш ва интернет тармоғига улаш.

Бунинг учун худудийбарча худудий иш билан бандлик хизматларини интернет тармоғига улаш назарда тутилади.

11.1-расмда кўрсатилишича, худудий ахборот тизими қуйидаги параметрлар мониторингига асосланади: бўш иш ўринлари ҳақида маълумотлар ва уларнинг динамикаси; ишчи кучи таклифи (иш билан бандлик хизмати иш

изловчилар маълумотлар банкини шакллантиради); олдиндан ишчи кучини қисқартириш ва ёллаш ҳақида корхоналар ва фирмалар маълумотларини ўз ичига олувчи ҳамда меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг ўзаро мувофиқлигини таъминлашда, ўз вақтида уларни тайёрлаш бўйича вилоятдаги касбга йўналтириш ўқув юртлари ва олий ўқув юртлари битирувчи мутахассисларини истиқболлаштириш асосида келгусида ишчи кучига талаб ҳақида маълумотлар тўплаш. Кўрсатилган параметрлар бўйича маълумотлар базасининг шаклланиши иш билан бандликка кўмаклашиш дастурини ишлаб чиқиш ва мониторингини ўтказиш мақсадида вилоят ҳокимият органларини ахборот билан таъминлаш учун ишончли эмпирик асос ҳисобланади.

11.3. Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимларини жорий этиш – иқтисодиётнинг ахборот секторини интенсив ривожлантириш омили сифатида

Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимларини жорий этиш иқтисодиётнинг ахборот секторини интенсив ривожлантириш жараёнини қамраб олади. Шунинг учун ҳудудий даражада иқтисодиётни ахборотлаштиришнинг шаклланиш белгиси ҳисобланади.

Албатта, ҳудудий меҳнат бозорида ахборот тизимларининг яратилиши, авваламбор, маҳаллий электрон, компьютер техникалари ишлаб чиқаришни ривожлантиришни талаб этади. Маҳаллий электрон саноатининг ривожланиши меҳнат бозорида ахборот тизимлари шаклланиши учун зарур жиҳозларни таъминлайди.

Ахборотлаштириш инфратузилмаси ривожланишининг ҳозирги йўналишларининг таҳлили ахборот хизмати тармоғини такомиллаштиришнинг ҳуқуқий, ташқи ва иқтисодий жиҳатларини тадқиқ қилиш билан боғлиқ вазифалар мажмуасини тезроқ ҳал этиш заруриятини кўрсатмоқда¹.

Меҳнат бозорида ахборотлаштириш қуйидаги вазифаларни амалга оширишини назарда тутди:

- меҳнат бозорини ахборотлаштиришга тайёрлашнинг тадбирлар мажмуасини амалга ошириш, яъни бу муаммони ҳал этиш учун зарур сиёсий, иқтисодий, ижтимоий мутахассислар тайёрлаш ва бошқа шу каби шарт-шароитларни яратиш;
- аҳолининг компьютер саводхонлигини таъминлаш, янгича фикрлаш ва ахборот маданиятини шакллантириш;
- хўжалик механизмини такомиллаштириш, ташкилий тузилмалар, бошқарув тартиботларини қайта қуриш, ахборотлаштириш индустриясининг хўжалик механизмини вужудга келтириш, ахборотлаштиришнинг ҳуқуқларини ишлаб чиқиш;
- меҳнат бозорида ахборотларни қабул қилиб олиш ва тарқатиш умумдават муҳитини ривожлантириш;

¹ Тарасова Н. Трудовые отношения в условиях глобализации и технологической революции (опыт стран запада) //Общество и экономика. 2000. №1. -С. 67.

- математик ва дастурий таъминот ишлаб чиқиш, маълумотлар банкларини ва билимларнинг манбаларини вужудга келтириш;
- ахборотлаштириш соҳасида самарали халқаро ҳамкорлик қилиш юзасидан кенг кўламли тадбирларни амалга ошириш.

Меҳнат бозори ҳудудий ахборот тизими иш билан бандлик ва меҳнат соҳасида фуқароларни ўз-ўзини ҳимоялашнинг қўллаб-қувватлашини ўз ичига олувчи ҳуқуқ ва мажбуриятлар ҳақидаги ахборотларни сақлаш, норматив актлар ва уларни мустаҳкамлаш ҳақида, уларнинг ижросини таъминлаш, ижтимоий-ҳуқуқий маслаҳатлар ва ижтимоий-меҳнат муаммоларининг ечими учун зарурий маълумотларни таъминлаши керак.

Ҳудудий ахборот тизимининг зарурий-тузилмавий элементлари бўлиб, ҳудудда кадрлар тайёрлаш тизими ҳақидаги, мавжуд давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари ҳақида, иш берувчилар, уларнинг асосий тавсифи ва ривожланиш тенденциялари ҳақидаги маълумотлар базаси ҳисобланади. Бунда жамоат ишларини лойиҳалари сақланиши ҳам киради.

Меҳнат бозорида ҳар бир қатнашувчи бўйича маълумотларни алоҳида тарзда маълумотлар банкига тўплаш меҳнат бозоридаги рақобатчилик муҳитини юзага келтиради ҳамда иш билан бандлик хизмати органлари томонидан меҳнат бозори мониторингининг ўтказилишида улар фаолиятларининг сифатини (воситачилик, аналитик, ахборот маслаҳат ва бошқалар) оширади. Бу эса, меҳнат бозорининг эгилувчанлигини таъминлайди.

Иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар натижасида корхоналарнинг қайта ташкил этилиши билан ишчи-ҳодимлар сонининг аҳамиятли миқдорда ишдан озод этилиши давлат иш билан бандлик сиёсати аҳамиятини оширади. Шунингдек, меҳнат бозорида самарали давлат сиёсатини ўтказишни объектив асоси бўлиб, меҳнат бозори ахборот тизимларининг яратилишидир.

Таркибий ўзгаришлар шароитида иш билан бандлик сиёсатининг асосий воситаларидан бири ишсизларга ихтисос беришдир. Ишсизларга ихтисослик бериш ва уларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш мақсадида ишлаб чиқиладиган махсус дастурлар ҳудудий ахборот тизимлари кўмаги билан ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари ёрдамига муҳтож бўлган ва меҳнат бозорида кам рақобатли бўлган ишсизлар категориясини аниқлаш имкониятини тезлаштиради. Меҳнат бозори ҳудудий ахборот тизимида тўпланган ишончли ва тўлиқ ахборотлар бундай ишсизлик муаммоларини ечишнинг энг самарали ёндашувлари асосида ҳал этиш учун имконият яратади.

Ҳозирги кунда меҳнат бозори ахборот тизимлари олдида турган долзарб вазифалардан бири дастурий ва коммуникацион жиҳатларни такомиллаштиришдир.

Дастурий жиҳат дастурлашнинг автоматлаштирилган технологиясини, матнли, тавсирли ва овозли ахборотни қидириш ҳам ўзгартириш учун дастур билан таъминлашни, маълумотлар базаларини бошқариш тизимлари, эксперт тизимлари ва сунъий интелект, дастурлаш тиллари, қарорлар қабул қилишни қўллаб қувватлашнинг универсал тизимларини, маълумотнинг ташқи базаларида ахборотни тезкор қидириш, сўров тиллари, статистик пакет,

матнни қайта ишлаш учун дастур билан таъминлашни ривожлантиришни ўз ичига олади.

Коммуникацион жиҳат диққат эътиборни қуйидаги компонентларни: телеанжуман алоқа, электрон почта, факс ахборотини ўзатиш, маҳаллий аҳамиятга молик тармоқлар, нутқли почта, ялпи ва минтақавий тармоқларни ривожлантиришга қаратиши лозим.

Иқтисодиётда хусусий сектор ролининг кенгайиши билан алоқадорликда ишга жойлаштиришга кўмаклашиш бўйича агентликлар, нодавлат ихтисослашган меҳнат биржалари ва хусусий воситачи фирмаларнинг яратилиши ҳамда фаолиятлари давомида мақсадга мувофиқ равишда меҳнат бозори ягона ахборот тизимидан фойдаланиш ҳукуқи берилади. Ҳақиқатдан ҳам, давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари маълумотлар банкининг шаклланишида кўшма ҳамкорлик ҳудудий меҳнат бозорида жараёнлар тезлашишининг мутаносиблигини таъминлайди.

Шундай қилиб, меҳнат бозорида талаб ва таклифни тартибга солиш бўйича ҳудудий ахборот тизимларини яратилиши бозор алоқаларини шакллантириш, меҳнат бозорида хўжалик субъектлари трансакцион харажатларини камайтириш, тармоқлар бўйича ишчи кучи тақсимланишини оптималлаштириш мақсадида, улар ўртасида интенсив алоқаларни қарор топтириш шарт-шароитларини вужудга келтиради. Тўпланган маълумотларнинг ишончлилиги меҳнат бозори самарали мониторингини таъминлаш учун ахборотлар ўзатиш жараёнини тезлаштиради ва ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари учун иш билан бандликка кўмаклашиш дастурини ишлаб чиқишда маълумотлар базасини шакллантиради. Демак, Самарқанд вилоятида ҳудудий ахборот тизимларининг яратилиши меҳнат бозорини тартибга солишда ҳудудий иш билан бандлик сиёсатни самарадорлигини ошириш учун имконият яратади.

Қисқача хулосалар

Замонавий макроиқтисодий тузилмалар учун ахборотга эга бўлиш жуда ҳам муҳим, чунки атроф муҳитдаги ноаниқлик юз марта ўсди, бу кўпинча, фирмалар, корхоналар, корпорациялар, банклар фаолиятининг бузилишига олиб келди, раҳбарликнинг ҳар қандай даражасида асосланмай қабул қилинган қарорлар хўжалик объектлари учун тузатиб бўлмайдиган салбий оқибатларни келтириб чиқаради¹.

Шундай экан, меҳнат бозори инфратузилмаси шаклланиши ва ривожланишининг муҳим шарт-шароити, воситаси бўлиб, унинг субъектлари ўртасидаги алоқаларни таъминловчи меҳнат бозори ахборот тизимини шакллантиришдан иборатдир. Меҳнат бозорида ахборот тизимини вужудга келтириш ва такомиллаштириш ҳудудий иш билан бандлик хизмати органлари ўртасида ягона иш билан бандлик сиёсатини юритиш улар ўртасида

¹ Ғуломов С.С. Ахборот тизимлари ва технологиялари. -Т.: “Шарқ”. 2000. -92 б.

коммуникация алоқаларни таъминлаш ҳамда трансакцион харажатларни қисқартириш имкониятларини кенгайтиради.

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 яратиш зарур.

Меҳнат бозори ҳудудий ахборот тизими иш билан бандлик ва меҳнат соҳасида фуқароларни ўз-ўзини ҳимоялашнинг қўллаб-қувватлашини ўз ичига олувчи ҳуқуқ ва мажбуриятлар ҳақидаги ахборотларни сақлаш, норматив актлар ва уларни мустаҳкамлаш ҳақида, уларнинг ижросини таъминлаш, ижтимоий-ҳуқуқий маслаҳатлар ва ижтимоий-меҳнат муаммоларининг ечими учун зарурий маълумотларни таъминлаши керак.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимининг шаклланиш шароитларини тушунтириб беринг?
2. Ахборотлаштириш жамият ижтимоий-иқтисодий тараққиётида иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солиш ва меҳнат бозорида давлат сиёсатини юритиш бўйича қандай талабларни юзага келтирмоқда?
3. Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизими қандай бўлимларни ўз ичига олиши зарур?
4. Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизими қандай параметрлар мониторингига асосланиши керак?
5. Меҳнат бозорида ахборотлаштириш қандай вазифаларни амалга оширишини назарда тутди?
6. Ҳудудий ахборот тизимининг зарурий-тузилмавий элементларига нималар кириди?
7. Коммуникацион жиҳат диққат эътибори қандай компонентларни ўз ичига олади?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарқ”, 2000.
4. Ўзбекистон Республикаси “Ахборотлаштириш тўғрисида” Қонуни. “Халқ сўзи”, 2004. 11 феврал, №29.

5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
6. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши. 08.00.10.- “Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти” ихтисослиги бўйича Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Т.: 2008.
7. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д. Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.
8. Рынок труда: Учебное пособие/Под.обш.ред. Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.
9. Смирнов С.Н., Сидорина Т.Ю. Социальная политика (учебник). - М.: Издательский дом “ГУВШЭ”, 2004.
10. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К. Малакали аграр меҳнатбозорининг шаклланиши. - Т.: “Фан”, 2003.
12. Ғуломов С.С. Ахборот тизимлари ва технологиялари. - Т.: “Шарқ”, 2000.

ХII-МАВЗУ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМЛАРИ

РЕЖА

12.1. Меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солишнинг механизмини асосий шакллари, усуллари ва воситалари

12.2. Меҳнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни

12.3. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари

12.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари

12.1. Меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солишнинг механизмини асосий шакллари, усуллари ва воситалари

Меҳнат бозорини тартибга солувчи асосий субъект давлат бўлганлиги учун, у меҳнат бозорини тартибга солишни амалга ошира олмайдиган бошқа субъектларнинг умумий ва ўзига хос функцияларини бажаради. Айнан давлат ҳамма мамлакатларда ишсизлик даражасини кўзатади ва тартибга солади.

Шундан келиб чиққан ҳолда, давлат томонидан тартибга солиш иқтисодий механизми Меҳнат бозорини тартибга солишнинг энг муҳим қисми ҳисобланади. Ушбу механизмни ишлаб чиқиш иқтисодиётни тартибга солишнинг асосий вазифаларидан бири ҳисобланади. Бунда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишни иқтисодий механизми меҳнат бозорини турли хил параметрларига давлат таъсирини шакллантириш ижтимоий-иқтисодий усуллари асосида меҳнат муносабатлар шаклланиш тизимини ифодалайди. У меҳнат бозори элементлари ва омилларига, уларга таъсир қилувчи турли хил шакллар, усуллар ва воситалар ёрдамида таъсир қилиш йўллари акс эттиради.

Давлат томонидан тартибга солиш бўйича меҳнат бозоридаги сиёсатининг асосий йўналишларини ишлаб чиқади. Меҳнат бозорини **ижтимоий-йўналтирилган тартибга солиш** қўйидаги иқтисодий ва ижтимоий давлат тадбирлари билан тавсифланади:

1. Миллий меҳнат бозорида у қўйидагиларни амалга оширади: иш ҳақининг ошишига йўналтирилган рақобатни кучсизлантириш мақсадида юқори даромадли фирмаларнинг даромадини ушлаб туришга ва нисбатан кам даромадли корхона ва фирмаларни қўллаб-қувватлашга йўналтирилган солиқ солишнинг юқори даражасини ўрнатилиши; кичик тадбиркорликни қўллаб-қувватлашга: иш ўринлари сонини кенгайтириш, яъни меҳнатга бўлган талабни рағбатлантириш мақсадида солиқ имтиёзлари ва кредит- лар бериш; турмушни моддий ва ўй-жой шароитларини яхшилаш шарт- лари билан, бўш иш жойлари мавжуд бўлган ҳудудларга ишчи кучи ортиқча бўлган ҳудудлардан оиласи

билан кўчиб ўтишга субсидия ва кредитларни бериш йўли орқали ишчи кучи касбий ҳаракатчанлигини ошириш; глобал молиявий иқтисодий инқироз даврида қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариши ва қайта ишлаш саноати секторларининг асосий маҳсулотларига давлат буюртмасини белгилаш; рақобатбардош бўлмаган қишлоқ ишчиларни давлат томонидан қўллаб-қувватлаш; қишлоқ ишсизларининг умумтаълим даражасини ошириш, меҳнат бозорида турғун талаб мавжуд бўлган касбларга ўқитиш ва қайта ўқитиш.

2. Худудий даражада қўйидагилардан иборат: асосан ёлланган ишчиларнинг ҳимоясиз гуруҳлари учун худудий иш билан бандликни фаоллаштириш йўллари излаш мақсадида жамоат ишларини ташкиллаштириш; ногиронлар, ёшлар ва бошқалар учун янги иш ўринларини яратадиган корхоналарга имтиёзлар бериш; худуд иқтисодиёти тузилмасини ҳисобга олган ҳолда асосан ишни янгидан бошлаган тадбиркорлар, кичик корхоналар учун солиқ ва кредит имтиёзларини бериш; худудий иқтисодиётнинг талабларини ҳисобга олган ҳолда инсон капиталига қўйилмаларни тартибга солиш.

3. Ички меҳнат бозорида қўйидагилар назарда тутилади: корхоналарнинг молиявий ҳолатидан қатъий назар, тенг меҳнат хизматига тенг иш ҳақи кафолати; иш берувчилар ва ёлланма ишчилар ўртасида иқтисодий рағбатлар бўйича шартномавий муносабатларни тартибга солиш; меҳнатга ҳақ тўлашнинг умумий тарифини яратиш.

Шундай қилиб, меҳнат бозорини ижтимоий-йўналтирилган тартибга солиниши тўлиқ иш билан бандлик ва ишсизликнинг имкон қадар паст даражасига эришишга йўналтирилган. Янги технологияларни қўлланиши ва ишлаб чиқаришни қайта ташкиллаштириш билан боғлиқ бўлган самарали иш билан бандликга эришиш меҳнат бозорини ривожлантириш дастурини ишлаб чиқишда давлат ва унинг институтларига кўмаклашишга корхоналарнинг қизиқиши, ушбу турнинг давлат томонидан тартибга солишнинг муҳим хусусияти ҳисобланади. Ижтимоий-йўналтирилган тартибга солиниш қўлланадиган мамлакатларда меҳнат бозорини молиялаштириш касбий тайёргарликка (унга тартибга солиш фаол сиёсатининг ўртача 24% маблағлари ишлатилади), янги иш ўринларини яратишга (фаол сиёсатга ажратилган ҳаражатларнинг 18%), субсидиялар (7%), иш билан бандлик хизматларини молиялаштиришга (10%) ва бошқа ҳаражатларга ажратилади.¹

Қўйидаги вазифаларни бажарилиши **ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорининг шаклланишига** олиб келади: ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайишига йўналтирилган тадбирларни оширишни кучайтириш; бандлик хизмати ва унинг инфратузил-масида қудратли ва тез ривожланувчи тизимни яратиш; аҳолининг оқилона иш билан бандлигини шакллантириш; ишсизликни йўл қўйиладиган даражасигача қисқартириш; иш билан банд бўлмаган маҳаллий ходимлар-нинг малакасини, рақобатбардошлигини, ижтимоий ҳимояси ва экспортини ошириш; меҳнат

¹ OECD Employment Outlook, Paris, (2005 ва 2008 йиллар нашри)

бозори, иш билан бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг самарали ташкилий-иқтисодий механизмларини яратиш ва ҳ. к¹.

Меҳнат бозорини **тартибга солишнинг либерал тури** тартибга солишнинг пассив сиёсатини кўпроқ даражада қўллаши билан тавсифланади. У қўйидаги тадбирлар орқали амалга оширилади:

- энг кам мажбурий иш ҳақини ўрнатилиши;
- ишсизлик нафақасини тўлаш;
- ҳудудий ва фирмалар ўртасидаги ишчи кучи юқори касбий ҳаракатчанлигини таъминлашни иқтисодий чоралар билан амалга ошириш.

Кўпчилик иқтисодчилар тартибга солиш усулларини иқтисодий ва маъмурий турларга ажратишадилар². Биз иқтисодий ва маъмурий деганда кенгроқ тушунчани назарда тутамиз, яъни тартибга солиш шакллари ва бундан келиб чиқадиган бўлсак, Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг усулларини қўйидаги мезонлар бўйича таснифлаш мумкин. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг вазифалари бўйича усуллар ишсизлик даражасини пасайишига, меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш, ишчи кучига қоникмаган талабни бартараф қилиш, ишчи кучига талаб ва таклифнинг энг мақбул нисбатига ва бошқаларга таъсир қилади. Меҳнат бозорида давлат фаолияти турли ҳил вазифаларни амалга ошириши мумкин, у меҳнат бозори элементлари ва бошқа объектларни тартибга солишга йўналтирилган бўлиши мумкин. Тартибга солиш вазифалари улар йўналтирилган тартибга солиш объектлари билан яқиндан боғлиқдир.

Тартибга солишнинг мақсадлари ва вазифаларига боғлиқ ҳолда давлат меҳнат бозорига таъсир қилишнинг қолган усуллари ва воситаларини танлайди.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг йўналишлари бўйича усуллар қўйидагиларга ажратлади: меҳнат бозорига тўғридан-тўғри таъсир қилувчи (масалан, қонунчилик) ёки унга билвосита таъсир қилувчи (солиқ, бюджет, пул-кредит сиёсати; ташқи иқтисодиётни тартибга солиш ва давлат томонидан нарх шаклланишини тартибга солиш орқали даромадларни тартибга солиш сиёсати).

Билвосита усулларни қўллаган ҳолда, қишлоқ меҳнат бозорини тартибга солишда иш билан бандликни тармоқ ва ҳудудий тузилмасини шакллантириш орқали давлат аҳамиятли рол ўйнайди. Молиявий рағбатлар ва давлат капитал қўйилмалари ёрдамида шаклланган, алоҳида қишлоқ хўжалиги тармоқлари ва ҳудудлар учун нисбатан яхшироқ шароитларни таъминлаши мумкин. Айирим ҳолатларда узоқ чузилган инқироз ҳолатида бўлган ҳудуд ва хўжалик бирликларига ёрдам кўрсатилади; бошқа ҳолатда – ҳудуд ва тармоқ ичида прогрессив силжишларга олиб келувчи, ишлаб чиқариш турлари ва хўжаликнинг янги тармоқларини ривожлантириш маъқулланади. Бу эса уларда иш билан бандликни ўсишини рағбатлантиради. Шу билан бирга тескари

¹ Холмўминов Ш.Р. Қишлоқ меҳнат бозорининг шаклланиши ва ривожланишини моделлаштириш // Дис. ... и.ф.д.-Т.: 1998.-258 б.

² Чижова Л., Сергеева Г., Кулагина Н. Политика занятости в контексте макроэкономического регулирования // Человек и труд.-2000.-№8.-Б.32; Якобсон Л.И. Государственный сектор экономики: Экономическая теория и политика.-М. 2001.-Б.65.

мақсадда ишлаб чиқаришни ҳаддан зиёд концентрациясини пасайтириш бўйича ҳам чоралар қабул қилиниши мумкин.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг **кўлами (масштаби)** бўйича усуллари миллий, ҳудудий ва ички меҳнат бозорини тартибга солишга йўналтирилган. Кўпгина усуллар меҳнат бозори турларининг бир нечасини тартибга солади. Масалан, мамлакат миқёсида амалга ошириладиган пул-кредит ва инвести- цион сиёсат ҳудудий ва ички меҳнат бозорлари конъюнктурасига ўз таъсирини ўтказди. Масалан, 2009 йилда Республикамиз миқёсида қабул қилинган умумдавлат “Қишлоқ тараққиёти ва фаравонлиги йили” давлат дастури қишлоқ жойларда янги иш ўринларини яратиш билан боғлиқ чоратadbирларни янада чуқурлаштиришга олиб келади.

Давлат томонидан тартибга солишнинг субъектлари бўйича Меҳнат вазирлиги томонидан марказлашган ҳолда ҳукуматнинг давлат органлари топшириғи асосида қишлоқ меҳнат бозоридаги ҳудудий дастурларни ишлаб чиқилиши, иш берувчилар вакиллик органлари, касаба уюшмалар ва давлат бандлик хизмати ёрдамида амалга оширилувчи усуллар ижтимоий ҳамкорлик механизми асосида амалга оширилади.

Таъсир қилиш объектлари бўйича тартибга солишда иш кўчига бўлган талаб ёки таклифга, ёки бир вақтнинг ўзида иккаласига ҳам иш ҳақи даражасига, рақобатли муносабатларга, самарали бандликка эришишга, ишсизликка, меҳнат бозори эгилувчанлигига таъсир қилувчи усулларга ажратамиз. Берилган усуллар меҳнат бозорини тартибга солишдаги вазифалар билан узвий (яқин) боғлиқ.

Молиялаштириш манбаси бўйича тартибга солиш усулларини биз қўйдагиларга ажратамиз: бюджет, иш берувчилар, аҳоли маблағлари, давлат дастурлари ва бош¹.

Таъсир қилиш даражасига кўра биз қонунчилик, рағбатлантирувчи, чегараловчи, ундовчи, назорат қилувчи, ташкилий-институционал усуллар.

Таъсир қилишнинг характериға кўра молиявий ва нарх шакллантирувчи усулларга ажратамиз.

Меҳнат бозорини тартибга солишни кўпчилик усулларини бир нечта мезонлар бўйича таснифлаш мумкин, масалан, иқтисодий шаклларга тегишли бўлган кўпчилик усуллар миллий даражада қўлланилади ва меҳнат бозорига билвосита таъсир қилади. Булар иккита мезон бўйича ажралади: солиқ солишнинг юқори даражаси; айирим тармоқларда давлат мулкани ошиши (кўпайиши), бунинг натижасида ишчи кучига бўлган талабнинг ошиши ёки қисқариши, тармоқ бўйича ёки ҳудудда ўртача иш ҳақини ўзгариши мумкин.

¹ Масалан, АҚШда меҳнат ресурслари касбий тайёргарлигига ва ривожланишига бўлган ҳаражатларнинг кўлами ва интенсивлиги узлуксиз ўсиб боради ва ушбу муносабатда жамият олдига қўйилган жорий ва узоқ муддатли вазифаларнинг даражаси билан аникланади. Шу муҳимки, бундай дастурларнинг ташкилотчиси сифатида, ҳар доимгидек, давлат билан биргаликда мамлакатнинг энг олди корпорациялари меҳнаткашларнинг тарбиявий ва маданий ривожланишини тўғридан – тўғри субсидиялашдан мафаатдордир. Меҳнатни рағбатлантириш билан биргаликда, ушбу дастурлар ижодкорлик хос бўлган меҳнат ресурсларини шакллантириш мақсадига эга ва умуман олганда инсон ҳаётининг бутун давомида амалга оширилади;. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Г.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой.-М.: Изд-во МГУ, Изд-во «ЧеРо», 1996.-Б43.

Давлат ушбу усуллар ёрдамида билвосита таъсир орқали меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф нисбатини керакли йўналишга ўзгартиришга ҳаракат қилади.

Тадқиқ қилинаётган механизмнинг муҳим таркиби бу **тартибга солишнинг воситалари** ҳисобланади. Тартибга солиш воситаси сифатида давлатнинг меҳнат бозорини тартибга солинувчи элементларига ўзига хос таъсирнинг дастаки сифатида қўллаши мумкин бўлган ижтимоий-иқтисодий тизимнинг элементлари ёки элементлари йиғиндиси тушунилади. Меҳнат бозорини тартибга солиш воситалари асосан давлат қўлида бўлади. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг асосий воситалари қўйидагилар ҳисобланади: ишчиларнинг минимал ва ўртача иш ҳақини тартибга солиш, бюджет - солиқ асосида тартибга солиш, давлатнинг даромадлари ва ҳаражатларини ҳамда фуқораларнинг даромадларини тартибга солиш, давлат томонидан дастурлаш ва бошқалар.

Давлатнинг қишлоқ меҳнат бозорига таъсир қилувчи воситаларидан бири **бюджет-солиқ асосида тартибга солиш** ҳисобланади. Тўғридан-тўғри хўжалик юритишни тартибга солиш бюджет ёрдамида амалга оширилади. Меҳнат бозорини тартибга солишга давлат ҳаражатларини қоплаш учун молиявий маблағлар билан таъминловчи асосий восита солиқ ҳисобланади. Улар меҳнат бозори субъектларининг фаолиятига таъсир қилиш учун кенг даражада қўлланилади. Солиқлар ёрдамида давлат томонидан тартибга солиш ҳал қилувчи даражада солиқ тизимининг танланишига, солиқ ставкаларининг юқорилигига, ҳамда солиқ имтиёзларининг тури ва ўлчовларига боғлиқ.¹ Солиқлар – давлат томонидан тартибга солишда иккита ролни ўйнайди: давлатнинг меҳнат бозоридаги ҳаражатларининг асосий молиявий манбаи, ҳамда тартибга солиш воситаси ҳам ҳисобланади. Бундан, давлат бюджет органлари вазифаси нафақат бюджетни даромад манбаларига солиқлар солишдан иборат бўлмай, балки меҳнат бозори субъектлари ҳулқига таъсир қилувчи нозик механизмни яратишдир.

Меҳнат бозорини тартибга солишнинг бошқа воситаси **давлат томонидан дастурлаш** ҳисобланади. Инқироз, оммавий ишсизлик шароитида меҳнат бозорини тартибга солиш воситаси сифатида давлат томонидан дастурлаш қўлланилади. Фавқулодда дастурлар оғир (критик) ҳолатларда ишлаб чиқилади ва улар маъмурий тартибга солиш усуллари орқали амалга оширилади. Амалда барча бозор иқтисодиётли давлатларда мақсадли дастурлар амалага оширилади. Дастурларнинг тузилишига, уларни амалга оширилишига ва улар устидан назоратга жавобгар, давлат муассасалари иқтисодий дастурлашнинг субъектлари ҳисобланади. Дастурлар давлат ҳукумати органлари томонидан ишлаб чиқилади, хусусан, республикамизда, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлиги томонидан ишлаб чиқилади. Молия вазирлиги ҳам дастурларни молиялаштириш режасини ишлаб чиқади. Дастурларни ишлаб чиқишга касаба

¹ Рисин И.Е. Государственное регулирование экономики: Учеб. Пос. / И. Е. Рисин, Ю.И.Трещевский, С.М.Сотников. -М.,2000.-С.138;

уюшмалар вакиллари, тадбиркорлар уюшмаси, марказий банк, савдо-саноат палатаси ҳам кенг даражада жалб қилинади. Миллий даражада аҳоли иш билан бандлигига кўмаклашувчи дастурлар ва молиявий режа ҳар йили Вазирлар Маҳкамаси, ҳудудий даражада бўлса маҳаллий ҳукумат органлари томонидан тасдиқланади. Давлат томонидан иқтисодий дастурлаш меҳнат бозорини тартибга солишнинг бир қатор муаммоларини ечишда етарлича самарали ҳисобланади. Меҳнат бозорини либерал тартибга солишнинг модели шароитида дастурлаш мақсадли тавсиявий–ундовчи характерни ўзида мужассамлаштириши мумкин, шунга қарамай у турли даражадаги иқтисодий ва ижтимоий масалаларни ечишнинг самарали воситаси ҳисобланади. Дастурлар керакли йўналишда меҳнат бозорини иқтисодий ривожланишини таъминлайди. Дастурлаш давлатнинг барча усул-ларини қўллашга ва айирим давлат органларининг тартибга солувчи тадбирларида қарама-қаршилиқлар ва келишмовчиликларга йўл қўймасликка имкон беради. Иқтисодий дастурлар доирасида давлат томонидан молиявий рағбатлантириш айирим ижтимоий гуруҳларнинг рақобатбардошлигига сезиларли ва нотекис таъсир кўрсатадилар, ҳамда манфаатлари камситил-ганларнинг қаршилиқларини келтириб чиқариши мумкин. Шу сабабли давлат томонидан дастурлаш органларига айирим гуруҳларнинг қарама-қарши манфаатларини акс эттирувчи хилма-хил таъсирлар кўрсатилади, ҳамда уларни маффаатларини ҳисобга олиш уларнинг вазифаси ҳисобланади. Шундай қилиб, иш билан бандликка кўмаклашиш давлат дастурларини тузишда меҳнат бозорини тартибга солиш механизминини умумий тартибга солиш тизимининг элементи сифатида қараш зарур.

12.2. Меҳнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни

Меҳнат бозори муносабатларини тартибга солиш комплекс – шартнома тизимининг қайишқоқлиги, шунингдек, муносабатлари соҳасида тенглик ва ижтимоий адолат тамойилларини рўёбга чиқариш ҳақидаги кенг ёйилган тўғри тасаввурларга эга бўлади. Айрим ходим музокараларда ўзидан анча кучли шериги – иш берувчига нисбатан якка тартибда амалга оширадиган хатти-ҳаракатлари билан қаршилиқ кўрсата олмайди. Боз устига, жамоавий шартномага кўра, малакаси паст ҳамда етарли даражада юқори унум билан ишлай олмайдиган ишчи кучининг иш жойи муайян муддатга сақлаб туради. Жамоавий шартнома меҳнат муносабатлари барқарорлигига эришишда муҳим аҳамиятга эга. Жамоавий шартнома тизими меҳнат бозоридаги хўжалик субъектларининг ўзаро муносабатларидаги можароларни ўзича бартараф эта олмайди. Чунки, ушбу можаролар асосини ижтимоий манфаатлар, мақсадлар, интилишлар, талаблардаги фарқлар ташкил этади. Гарчи, жамоавий битимлар тизими манфаатларни келишиб олиш, ўзаро бир қарорга келиш ва можароларни тезлик билан бартараф этиш жараёнларини кўзда тутсада, музокаралар жараёни анча мақбул натижаларга эришиш имкониятини ҳам яратади. Айни пайтда битим шартлари шартнома шаклини олиб, икки томонни мазкур шартлар

асосида ижтимоий ва иқтисодий барқарорликни таъминлаш мақсадида охириги чораларни кўрмасдан, яъни, иш ташлаш ёки ишдан бўшатишга йўл қўймай, ҳаракат қилишга мажбур этади.

Келажакда жамоавий битимлар, шунингдек, меҳнат бозори фаолиятини, кадрларни ўқитиш ва малакаларини ошириш ҳамда ўзгартириш, уларнинг иш ҳақи ва ишсизларни иш билан таъминлаш кўрсаткичларини тартибга солиш масалаларини ҳам қамраб олади. Шуни қайд этиб ўтиш керакки, асосан жамоавий меҳнат шартномаси тизими ва бевосита давлатнинг тартибга солиш тизим амал қилишига қарамай, ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар яқка тартибда ҳам ҳал этилиши мумкин.

Ходим билан тузилган шахсий шартнома иш берувчи учун анча фойдалидир. Шахсий шартнома тизими ёлланувчининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамга қараб белгилаш имконини беради. Жамоавий битимларга кўра эса, бундай қилиб бўлмайди. Шу билан бирга, тузиладиган шахсий битим кўп ҳолларда ёлланувларни ижтимоий кафолатларнинг каттагина қисмидан маҳрум этади.

Меҳнат муносабатларини шахсий услубда тартибга солиш ва бандликнинг қайишқоқ шакллари жорий этиш — ёлланувлар кучидан фойдаланиш (эксплуатация характерида), кучайтириш ҳамда доимий ишловчи шахслар учун илгари мавжуд бўлган ижтимоий кафолатлардан воз кечилишидан ташқари яна бир қатор салбий оқибатларга олиб келиши мумкин. Жумладан, ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёшлар, хотин-қизлар, ногиронлар ва ҳоказо) билан алмаштириш қоида тусига кирмоқда. Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис давлат, айниқса, хўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шартнома шакллари ривожини назорат қилиб бориши керак. Акс ҳолда, норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

Сўнгги ҳолатни алоҳида ҳисобга олишимиз лозим. Чунки, республикамизда, бир томондан, тадбиркорлик, ишчиларни ёллаб ишлатиш бўйича хусусий тадбиркорлик ва бизнес яхши ривожланмаган бўлса, иккинчи томондан эса, кам таъминланган ҳамда ижтимоий жиҳатдан етарли даражада ҳимоя қилинмаган аҳоли орасида ишсизлар сони ошиб борапти. Буларнинг ҳаммаси меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усуллари, уларни меҳнат ресурслари ортиқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этишни талаб қилмоқда.

12.3. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари

Республиканинг меҳнат ресурслари ортиқча ҳудудлари, аввало,

Андижон, Фарғона, Наманган, Тошкент, Самарқанд, Қашқадарё, Сурхондарё, Бухоро ва Хоразм вилоятлари учун мазкур бозорни тартибга солишнинг анча самарали усуллари деб, ишчи кучига бўлган талабнинг ошиши ва унинг таклифи камайишини ҳисоблаш зарур.

Мазкур усуллар нималарда ифодаланишини батафсил кўриб чиқайлик.

Ишчи кучига талабни ошириш усули. Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитларида мулкни хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш, экинларни етиштиришда таркибий тузилмани қайта қуриш, зарар келтириб ишлаётган корхоналарни тугатиш, фан-техника тараққиёти ютуқлари ва интенсив технологияларни жорий этиш ҳисобига асосан қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришидан бўшатилаётган ходимлар сони тез кўпаймоқда.

Ишчи кучига бўлган талабни оширишни рағбатлантириш усуллари тадқиқ этиш меҳнат ресурсларининг оқилона бандлигини таъминлашга ҳамда мазкур ҳудуд учун самарали тармоқларни ривожлантиришга қаратилгандир. Маҳсулотларни қайта ишлаш, сақлаш ва қайта қилиш ҳамда сервис хизмати кўрсатиш ва шахсий меҳнат фаолияти бўйича иш жойларини яратиш, ишлаб чиқариш кучлари ва бандликнинг ноанъанавий шакллари ривожлантириш, аграр секторда ишдан вақтинча бўшатилаётган шахслар учун мавжуд корхоналарни кенгайтириш ва қайта таъмирлаш ҳамда янги иш жойларини яратиш мақсадида тўғридан-тўғри инвестициялар – сармоялар ҳажмини кўпайтиришни рағбатлантириш мазкур услубни қўлланишнинг асосий йўналишларидир.

Ишчи кучларига талабни оширишни меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашдан манфаатдор иқтисодиёт тармоқларида иш жойларини яратиш ҳамда мавжудларини қайта таъмирлаш ва янги, замонавий касбларни эгалга сармояларни тўғридан-тўғри жалб қилиш орқали тартибга солиш мумкин. Дотациялар, субсидиялар ва кредитларни агросаноат мажмуи корхоналарини, айниқса, қайта ишлаш корхоналарини қуриш, техник жиҳатдан қайта қуrollантириш ва реконструкциялашга, шахсий меҳнат фаолиятини ривожлантириш йўли билан хизмат кўрсатиш соҳасини кенгайтиришга, шунингдек, кўп болали аёллар, меҳнатга лаёқатли пенсионерлар, ногиронлар, ўсмирлар ва ҳоказоларга мос иш жойларини вужудга келтиришга йуналтириш мақсадга мувофиқдир. Шу тариқа ортиқча меҳнат ресурсларини юқорида айтиб ўтилган тармоқларга ва айрим махсус иш жойларига жалб этиш, айти пайтда ишчи кучларининг касбий ва малака таркибига бевосита таъсир ўтказиши мумкин.

Муваққат иш жойларини яратиш ва мулкчиликнинг турли шакллари ривожлантиришни рағбатлантириш – аҳоли бандлигини оширишнинг энг муҳим йўналишларидан бири. У корхоналарнинг иқтисодий манфаатдорлигини ошириш, бюджет тўловлари ва ходимларнинг вақтинча ва қисман бандлиги учун ижтимоий суғурта бадаллариё камайтириш, уларни ишга қабул қилиш жараёнини енгиллатиш, бандликнинг ноанъанавий шакллари ташкил этиш билан боғлиқ сарф-харажатларни тўлаш каби чора-тадбирлар ёрдамида амалга оширилади.

Ишчи кучларига таклифни камайтириш усули. Ишчи кучларига бўлган таклифни камайтиришга, шунингдек, уларнинг меҳнат бозорига оқиб келишини қисқартириш ва бошқа жойга кетишини рағбатлантириш ҳамда иш вақти ва мавжуд иш жойларини ижтимоий ишлаб чиқаришда банд бўлганлар ўртасида қайта тақсимлаш орқали самарали таъсир этиш мумкин. Республикамизда «Кадрлар тайёрлаш миллий дастури» асосида умумтаълим дастурларини кенгайтириш ва ўқиш муддатини узайтириш билан касбий тайёргарликни яхшилаш, ўқув юртларида кундузги таълим олинadиган ўқоъ ўринларини кўпайтириш ва кечки ҳамда сиртки ўқувдаги талаба ўринларини қисқартириш, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиётганларга стипендиялар миқдорини ошириш, аёлларга бола парвариши учун тўланадиган нафақалар ва бериладиган таътил муддатини кўпайтириш, меҳнат стажини ҳисоблашда уларга имтиёз бериш; пенционерлар, ногиронлар ҳамда уларни парваришлайдиган шахсларнинг пенсияларини ошириш меҳнат бозорида ишчи кучларининг оқиб келишини камайтириш чора-тадбирлари ҳисобланади.

Иш билан бандлар орасида иш вақти ва иш жойлари ишчи кучларига бўлган таклифни камайтириш мақсадларида қайта тақсимланади. Меҳнат ресурслари иш билан бандлигининг хусусий ва вақтинчалик шаклларида ўтишларини рағбатлантиришга уларга ҳам иш билан тўла банд қилинган шахсларга мўлжалланган ижтимоий таъминотнинг ўша турларини, таътиллار ва бошқа ижтимоий кафолатларнинг миқдорларини ўрнатиш, кафолатланган энг кам миқдордаги иш ҳақи билан таъминлаш, ҳар йили бериладиган таътиллари ўз вақтида бериш, иш куни ва иш ҳафтаси давомийлигини қисқартириш орқали эришиш мумкин.

Мамлакатимизнинг меҳнат ресурслари етишмайдиган минтақалари (**Жиззах, Сирдарё вилоятлари ва Қорақалпоғистон Республикаси**)да **ишчи кучларига талабни камайтириш ҳамда улар таклифини кўпайтириш меҳнат бозорини тартибга солишнинг мақсадга мувофиқ усуллари**дир.

Ишчи кучларига талабни камайтириш усули. Мазкур усулга ҳудудий ҳокимиятларнинг у ёки бу минтақаларда, тармоқлар ёки касб-хунарлар бўйича ишлаб чиқарувчи кучларни жойлаштириш ва янги иш жойларини вужудга келтиришни секинлаштиришга оид қуйидаги чора-тадбирлар: ортиқча ишчи кучларидан фойдаланганлик учун кўшимча солиқларни белгилаш; қаттиқ кредит сиёсатини ўтказиш; корхонага ходимни ишга олганлиги учун бир марталик тўловни жорий этиш; ортиқча ишчи ва хизматчиларни қисқартиришни рағбатлантириш ва ҳоказолар киради. Бундан ташқари, ишчи кучларига талабни камайтиришда меҳнат унумдорлигини ошириш ва тежамкорликка эришиш муҳим аҳамиятга эгадир.

Ишчи кучлари таклифини кўпайтириш усули. Ҳозирги шарт-шароитларда меҳнат бозорига ишчи кучлари таклифини мутлақ кўпайтириш, умуман, мумкин эмас. Ишчи кучлари таклифини кўпайтиришга саноат ва хизмат кўрсатиш тармоқлари ва шахсий меҳнат фаолияти соҳаларининг ривожидан жиддий тўсиқ бўлиши мумкин.

Бундан ташқари, ҳозирги пайтда ишчи кучи таклифи на касб, на малака

тузилиши бўйича иқтисодиёт тармоқларидаги жонли меҳнатга талабнинг ўсиш суръатига жавоб бермайди. Шу боис ишчи кучи таклифининг сифат кўрсаткичларини ўзгартириш ҳамда уларнинг меҳнат бозоридаги рақобатбардошлигини ошириш лозим. Бунинг учун эса, бандликнинг давлат хизмати тизимидаги ва бошқа ўқув юртларидаги ходимларнинг малакаларини оширишни ташкил этиш, корхоналарнинг ўзидаги махсус курсларда касб-корга ўргатишни яхшилаш ва уларга солиқ тўловида имтиёзлар бериш **маҳаллий кадрлар рақобатбардошлигини оширишнинг мақсадли махсус дастурени ишлаб чиқиш керак.**

Ишчи кучлари таклифини рағбатлантириш ходимларни ишга ёллаш ва жойлаштиришга ёрдамлашиш усулларини қўлланиш орқали ҳам амалга оширилади. Бу усуллар ташкилий тусда бўлиб, бўш иш жойлари ва ишга жойлашиш ҳамда қайта ўқитишга муҳтож фуқароларнинг сони ҳақидаги **маълумотлар банкни ташкил этишни**, аҳолини ишга жойлашиш имкониятлари ҳақидаги ахборотлар билан таъминлашни, ишсизларни рўйхатга ва ҳисобга олишни, касбга йўналтиришга оид чора-тадбирларни ишлаб чиқиш ва ўтказиш каби йўналишларни қамраб олади.

Меҳнат ресурсларини қайта тақсимлашнинг анча самарали усуллари орасида турмуш даражасини тартибга солишни алоҳида ажратиб кўрсатиш мумкин. Мазкур услублар ҳудудларнинг молиявий ресурслари ҳисобидан ходимларнинг меҳнат ва уй-жой шарт-шароитларени ҳамда маданий-маиший хизмат кўрсатиш даражаларини яхшилаш каби тадбирларни ўтказиб, уларни тартибга солиш асосида татбиқ этилади.

Меҳнат бозорида ишчи кучларини ёллашда эркин ва самарали рақобат – ёлланувчилар билан иш берувчилар ўртасида ишчи кучларига бўлган эркин талаб ва таклиф тамойилари асосида меҳнат-товарга ўзаро манфаатли баҳони ўрнатиш. Бунда ишга ёллаш бозоридаги унинг сифат кўрсаткичлари ва рақобатбардошлиги, маҳаллий ва хорижий меҳнат биржалари томонидан турли гуруҳлар ва касблар бўйича бўш иш жойлари, ишчи кучларининг нархлари ҳақидаги ҳаққоний ахборотнинг берилиши, иш берувчиларнинг ёлланма ишнинг муддатлари ва характери юзасидан талаблари ва шартлари, меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилишнинг ижобий ҳаёда салбий оқибатлари ва ҳоказолар ҳисобга олинади.

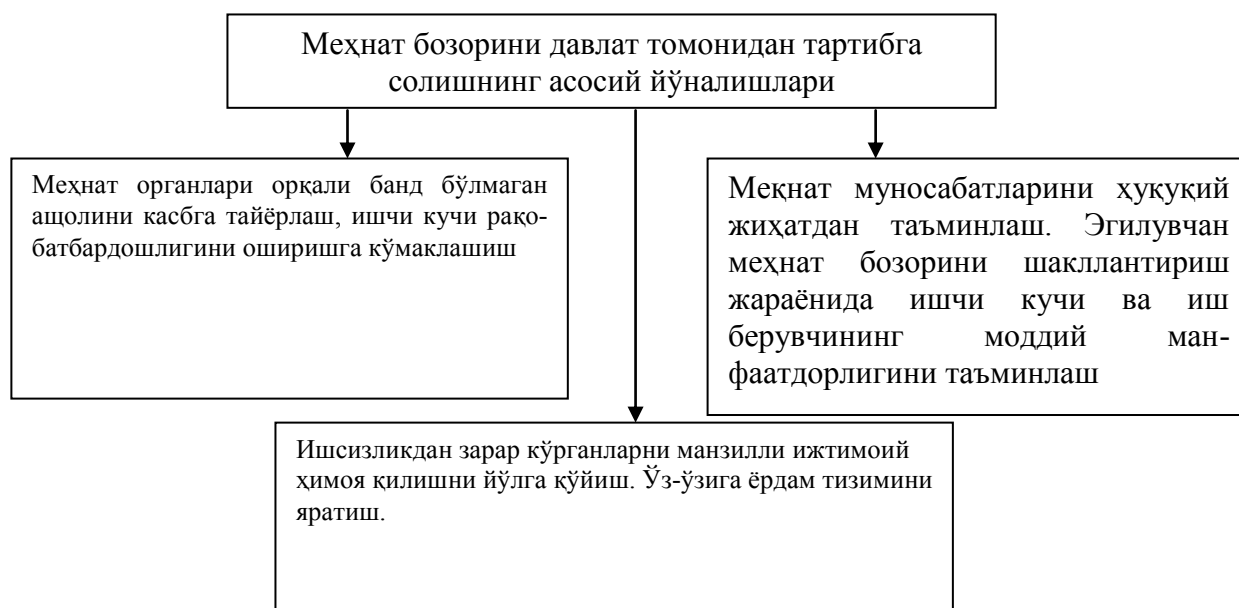
Меҳнат бозоридаги эркин рақобатда ишчи кучларигина эмас, балки шахсий ёки жамоавий меҳнат шартномаси асосида фойдали нархда ўзининг «меҳнат қобилияти»ни сотишга муҳтож кадрлар ҳам қатнашиши мумкин. Бу ерда меҳнат ресурслари билан иш жойлари ўртасидаги муносабатларнинг сифат кўрсаткичлари юзасидан эркин рақобат вужудга келади.

12.4. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари

Ишчи кучи бозори ички регуляторларининг турли-туманлиги ҳамда унинг самарали амал қилиши ижтимоий жиҳатдан аҳамиятга эга эканлиги туфайли меҳнат бозорида уни малакали равишда тартибга солиш талаб этилади.

Бандлик соҳасида тартибга солишнинг бундай тизimini яратиш Ўзбекистонда ўтказилаётган ислохотларнинг асосий ижтимоий вазифаларидан биридир. Бу борада ҳозирда айрим ишлар қилинганлигини айтиб ўтиш керак: меҳнат бозори ва муносабатларининг янги қонуний асослари (бандлик хизматлари) тузилди, ишсизларни рўйхатга олиш йўлга қўйилмоқда. Бугунги кунда жумҳуриятимизда 200дан зиёд меҳнат биржалари (давлат бандлик хизматлари) фаолият кўрсатмоқда. Улардан меҳнат муносабатлари бўйича 2000 дан ортиқроқ мутахассис аҳолини иш билан таъминлаш ва фаол ижтимоий муҳофаза масалаларини ҳал қилиш билан шуғулланмоқда. Бунда кўпгина ривожланган мамлакатлар (АҚШ, Россия ва ҳ.к.)нинг синалган тажрибасига ҳам суянилмоқ. Ўзбекистон ҳукумати имкони бўлган, ҳуқуқий жиҳатдан асосланган барча дастурлар ёрдамида республикада меҳнат бозори сиёсатини олиб бормоқда.

Ҳозирги пайтда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг **тўртта асосий йўналишини** ажратиш кўрсатиш мумкин. **Биринчидан**, бу иқтисодиётнинг нодавлат секторида бандликнинг ўсишини рағбатлантириш ва иш жойлари сонини кўпайтириш дастурлари, **иккинчидан**, иш кучини тайёрлаш ва қайта тайёрлашга йўналтирилган дастурлар ва **учинчидан**, ишчи кучини ёллашга кўмаклашиш дастурлари. Улардан ташқари, **тўртинчидан**, ҳукумат ишсизликни ижтимоий суғурта қилиш борасида ҳам дастурлар ишлаб чиқишга киришмоқда, яъни ишсизларга нафақа бериш учун маблағ жамғармаси тузилди. Шу тарздаги дастурлар доирасида, масалан, АҚШда урушдан кейинги йилларда давлат секторида (ижтимоий хизматлар соҳасида – маориф, тиббий хизмат кўрсатиш, коммунал хўжалик ҳамда ижтимоий бинолар қурилиши ва таъмирлаш-тиклаш ишларида) юз минглаб иш жойлари яратилган эди. 2500 дан кўпроқ маҳаллий агентликларга (меҳнат биржаларига) эга бўлган АҚШ ишга жойлаштириш хизмати ишсизларни рўйхатга олиш билан шуғулланади. Улар бўш иш жойлари топишга ҳаракат қилишади, малакасини аниқлаш мақсадида ишга даъвогарларни тест синовидан ўтказишади ва бошқа шунга алоқадор вазифалар билан шуғулланишади.



12.1-расм. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг мантиқий йўналишлари.

Кадрларни тайрлаш ва қайта тайёрлаш масаласига келганда эса, АҚШда унинг асосий бўғини бўлиб олий ва ўрта мактаб, хусусий корпорацияларнинг ўқув курслари ва марказлари ҳисобланади. Касбга тайёрлашнинг давлат тизими бу ерда анча заиф ривожланган.

Мантиқан олганда услубий жиҳатдан бу йўналишлар қуйидаги тамойилларга суянади (12.1-расмга қаранг):

- давлат бандлик хизматлари воситасида иш билан таъминланмаган аҳолини янги касбларга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;
- меҳнат муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан узлуксиз тартибга солиб боришни йўлга қўйиш;
- ишсиз қолганларни йўналтирилган ижтимоий муҳофаза қилиш.

Тадқиқотлар кўрсатяптики, меҳнат бозорини самарали тартибга солишнинг юқорида санаб ўтилган усуллари орасида ишчи кучларига талабни кўпайтириш ва унинг таклифини камайтириш усули етакчи ўринни эгаллайди.

Қисқача хулосалар

Меҳнат бозорини тартибга солувчи асосий субъект давлат бўлганлиги учун у меҳнат бозорини тартибга солишни амалга ошира олмайдиган бошқа субъектларнинг умумий ва ўзига хос функцияларини бажаради. Айнан давлат ҳамма мамлакатларда ишсизлик даражасини кўзатади ва тартибга солади.

Шундан келиб чиққан ҳолда, давлат томонидан тартибга солиш иқтисодий механизми Меҳнат бозорини тартибга солишнинг энг муҳим қисми ҳисобланади. Ушбу механизмни ишлаб чиқиш иқтисодиётни тартибга солишнинг асосий вазифаларидан бири ҳисобланади. Бунда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишни иқтисодий механизми меҳнат бозорини турли хил параметрларига давлат таъсирини шакллантириш ижтимоий-иқтисодий усуллари асосида меҳнат муносабатлар шаклланиш тизимини ифодалайди.

Давлат тартибга солишнинг меҳнат бозоридаги сиёсатининг асосий йўналишларини ишлаб чиқади. Меҳнат бозорини ижтимоий-йўналтирилган тартибга солиш бир қатор иқтисодий ва ижтимоий давлат тадбирлари билан тавсифланади

Меҳнат бозори муносабатларини тартибга солиш комплекс – шартнома тизимининг қайишқоқлиги, шунингдек, муносабатлари соҳасида тенглик ва ижтимоий адолат тамойилларини рўёбга чиқариш ҳақидаги кенг ёйилган тўғри тасаввурларга эга бўлади. Айрим ходим музокараларда ўзидан анча кучли шериги – иш берувчига нисбатан якка тартибда амалга оширадиган хатти-ҳаракатлари билан қаршилик кўрсата олмайди Боз устига, жамоавий

шартномага кўра, малакаси паст ҳамда етарли даражада юқори унум билан ишлай олмайдиган ишчи кучининг иш жойи муайян муддатга сақлаб туради.

Республикамизда, бир томондан, тадбиркорлик, ишчиларни ёллаб ишлатиш бўйича хусусий тадбиркорлик ва бизнес яхши ривожланмаган бўлса, иккинчи томондан эса, кам таъминланган ҳамда ижтимоий жиҳатдан етарли даражада ҳимоя қилинмаган аҳоли орасида ишсизлар сони ошиб борапти. Буларнинг ҳаммаси меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солишнинг янги, самарали ҳудудий усуллари, уларни меҳнат ресурслари ортқча ва етишмайдиган ҳудудларга бўлган ҳолда, тадқиқ этишни талаб қилмоқда

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солиш механизмини асосий шакллари, усуллари ва воситаларини тушунтириб беринг?
2. Меҳнат бозорини тартибга солишнинг аҳамияти нимада?
3. Жамоа ва шахсий меҳнат шартномаларининг ўрни қандай?
4. Меҳнат ресурслари билан кўп ва кам таъминланган ҳудудларда меҳнат бозори қандай усулар асосида тартибга солинади?
5. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг асосий йўналишлари нималардан иборат?
6. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишни ташкилий-иқтисодий механизми деганда нимани тушунаси?
7. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг билвосита усуллари тушунтириб беринг?
8. Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг бевосита усуллари тушунтириб беринг?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарқ”, 2000.
4. Ўзбекистон Республикаси “Ахборотлаштириш тўғрисида” Қонуни. “Халқ сўзи”, 2004. 11 феврал, №29.
5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
6. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши. 08.00.10.- “Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти” ихтисослиги бўйича Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Т.: 2008.
7. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д.Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.

8. Рынок труда: Учебное пособие/Под. общ. ред. Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.
9. Смирнов С.Н., Сидорина Т.Ю. Социальная политика (учебник). - М.: Издательский дом “ГУВШЭ”, 2004.
10. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К. Малакали аграр меҳнатбозорининг шаклланиши. - Т.: “Фан”, 2003.
12. Ғуломов С.С. Аҳборот тизимлари ва технологиялари. - Т.: “Шарқ”, 2000.

ХIII-МАВЗУ. МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИ ТАШКИЛИЙ ТАРКИБЛАРИ ФАОЛИЯТЛАРИНИНГ ИСТИҚБОЛЛАРИ

РЕЖА

13.1. Иш билан бандлик хизмати шаклланишининг замонавий ташкилий тузилмаси

13.2. Иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг турли даражаларини ўз ичига олувчи функционал тузилмалар

13.1. Иш билан бандлик хизмати шаклланишининг замонавий ташкилий тузилмаси

Бозор иқтисодиётига ўтиш даврининг энг кескин ва муҳим муаммоларидан бири бу – аҳолининг оқилона иш билан бандлигини таъминлаш ҳисобланади.

Меҳнат бозорини тартибга солиш бу борадаги ташкилий-ҳуқуқий негизларни шакллантириш Ўзбекистонда иқтисодий ислохотларнинг биринчи босқичидан амалга оширилди.

Иқтисодий ислохотларнинг иккинчи босқичи вазифаларидан бири эса, аҳолини кичик ва хусусий бизнесга кўпроқ жалб этиш, мамлакатда тадбиркорлар ва мулкдорлар қатламини шакллантириш ҳамда шу орқали аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашга эришишдан иборат бўлди.

Меҳнат бозорини ривожлантиришнинг учинчи босқичида (2001-2005й.й.) қуйидаги вазифаларни амалга ошириш кўзда тутилди; ишчи кучига талабни ошириш ва унинг таклифини камайтиришга йўналтирилган тадбирларни амалга оширишни кўпайтириш; иш билан бандлик хизмати ва унинг инфратузилмасида қудратли ва тез ривожланувчи тизимни яратиш; аҳолининг оқилона иш билан бандлигини шакллантириш; ишсизликни йўл қўйиладиган даражасигача қисқартириш; иш билан банд бўлмаган маҳаллий ходимларнинг малакаси, рақобатбардошлиги, ижтимоий ҳимояси ва экспортини ошириш, меҳнат бозорида иш билан бандлик ва ишсизликни тартибга солишнинг самарали ташкилий – иқтисодий ва ҳуқуқий механизмларини яратиш ва ҳ.к.¹.

Меҳнат бозорини ривожланишининг учинчи босқичида юқорида қайд этилган вазифаларни бажариш ижтимоий йўналтирилган меҳнат бозорининг шаклланишига олиб келди.

Ўзбекистонда ишчи кучининг йиллик ўсиш даражаси анча юқоридир, яъни 2,2 – 2,3% атрофидадир. Бу эса, ҳар йили камида 4-5 фоиз даражада янги иш жойлари яратишни талаб қилади. Шунга қарамасдан, меҳнат бозорида иш билан бандликка кўмаклашувчи ташкилий ва институционал тузилмалар

¹ Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма). -Т.: 2004. 62-63 б.

воситачилигида фаол давлат сиёсатининг юритилиши меҳнатга лаёқатли аҳолини юқори даражада иш билан бандлигини таъминлашга қаратилгандир.

Иш билан бандлик хизматининг йиллар давомида ривожланиши даврида қонунлар, талаблар ҳамда ижтимоий-иқтисодий ҳолатлар ўзгармоқда, шунга мос равишда фаолият йўналишлари ўзгаришига батафсил ва аниқ тузатишлар киритилмоқда. Бироқ давлат иш билан бандлик хизмати органларининг ташкилий тузилмаси шаклланиб бориши ва ривожланиши кўп йиллар давомида деярли ўзгаришсиз қолмоқда. Худудий даражада давлат иш билан бандлик хизмати шаклланишининг замонавий ташкилий тузилмаси иш билан бандликка кўмаклашиш бўйича бир қатор янги бўлимлар ташкил этилишини талаб этади (13.1-расм).

Ўзбекистонда меҳнат бозорида юзага келаётган ижтимоий-иқтисодий ва демографик ҳолатлар ҳамда уларнинг ўзгариши иш билан бандликка кўмаклашиш соҳасидаги ташкилий тузилмалар фаолиятига сезиларли таъсир этмоқда.

Меҳнат салоҳиятини тез суръатлар билан ўсиши иш билан бандликни таъминлаш муаммосини кўндаланг қилиб қўймоқда. Давлат иш билан бандлик хизмати органларида бўш иш жойлари мавжуд. Айрим даврларда ишчи кучига бўлган талабнинг қониқтирилмаганлик даражаси расмий ишсизлар сонидан 1,3-1,5 марта ортади. Бу асосан, ишчи кучига талаб ва таклифнинг сифат кўрсаткичлари билан мос тушмаганлиги сабаблидир.

Кейинги йилларда бўш жойлар сони нисбатан камайди, бироқ талаб ва таклифни сифат нуқтаи-назаридан мувофиқлаштириш муаммоси сақланиб қолмоқда, бандликка кўмаклашиш марказларига малакали ишчилар оқимининг ортишини ҳисобга оладиган бўлса, бу муаммо кучайиши мумкин. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Вазирлиги ҳисоб-китобларига кўра, Ўзбекистонда ишсизликнинг реал даражаси иқтисодий фаол аҳоли сонининг 3,8-5 %ни ташкил этади. Жаҳон амалиётида ишсизликнинг чегаравий юқори даражаси этиб, 10% ҳисобланади¹.

Ҳозирги вақтда давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлиги чегараланган доирадаги кўрсаткичлар билан баҳоланмоқда. Бунда гап қоида сифатида иш билан банд бўлганлар ҳақида эмас, балки иш билан банд бўлмаган аҳоли ҳақида бораёпти. Иш билан бандликни таъминлаш ҳолатини баҳолашнинг мезони ишсизлик даражасининг ўзгариши ҳисобланиб, агарда у камайса – иш билан бандлик хизматининг фаолияти самарали, агарда у ошса – самарасиз ҳисобланади. Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолашда асосий кўрсаткичлар ишсизлик даражасининг ўзгариши ва ишсизликнинг давомийлиги бўлиб ҳисобланган.

¹ Ўзбекистон иқтисодиёти. –Т.: 2005. -14 б.

Ишсизлик даражаси ва унинг давомийлигини пасайиши иш билан бандлик хизмати фаолиятининг мувоффақиятли эканлигини, ишсизлик даражаси ва давомийлигини турғунлиги ёки ўсиши унинг фаолият самарадорлиги пасайишини ва салбий хулоса чиқариш зарурлигини ифодалайди.

Давлат иш билан бандлик хизмати ва унинг туманлардаги бандликка кўмаклашиш марказлари ходимлари билан меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши бўйича социологик сўровлар асосида тадқиқотлар ўтказиш унинг келгусида ривожланиши учун тегишли хулосалар чиқариш имконини беради.

Социологик сўровнинг мақсади иш билан бандликка кўмаклашиш ташкилий тузилмалари фаолиятларини такомиллаштириш ва келгусида ривожлантириш истиқболлари ҳақида уларнинг фикрларини аниқлаш ҳисобланади.

Социологик сўров натижаларига асосан иш берувчиларга малакали кадрлар зарур бўлганда кўпроқ малакали кадрларнинг ўзига (32%), олий ўқув юр்தларига (27%) ва меҳнат бўлимларида (17,5%) мурожаат қилишларини билдирганлар. Кўпчилик респондентларнинг Самарқанд Кадрлар Агентлиги ҳақида тўлиқ ахборотга эга бўлмаганликлари сабабли респондентларнинг 2 %и ушбу агентликка малакали кадрларга зарурат юзасидан мурожаат қилишларини билдирганлар.

Шунинг билан бирга мазкур иш берувчиларнинг фикрича, янги иш жойларини ташкил қилиш, ишлаб чиқариш ва хизматлар ҳажмини кенгайтиришга тўсқинлик қилувчи қуйидаги асосий сабаблар мавжуд: кредит олишнинг мураккаблиги (15%), маъмурий буйруқбозликнинг мавжудлиги (19,5%), асосий ишлаб чиқариш воситаларининг қимматлиги (10%), хом ашёнинг етишмаслиги (13,5%), банк кредитлари фоиз ставкаларининг юқорилиги (24%) ва бошқалар. Маълумки, меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши иқтисодиёт тармоқлари ривожланиши билан чамбарчас боғлиқдир. Иқтисодиёт тармоқлари ривожланишида тўсқинлик қилувчи юқорида келтирилган сабаблар муқаррар равишда ишсизлик сонини ошишига олиб келди.

Тадқиқотларнинг кўрсатишича, ишсизлик нафақасининг камлиги (8,5%), ишсизларнинг касби ва малакаси бўйича иш жойининг қониқтирмаслиги (29%), ишсизликнинг узок давом этиши (9%), бўш иш жойи ҳақида аниқ маълумотларнинг етарли эмаслиги (13,5%), таклиф этилган иш жойида иш ҳақининг пастлиги (36,5%) каби сабабларга кўра, ишсизлар иш топиш мақсадида меҳнат бозори инфратузилмаси ташкилотлари хизматидан фойдаланишни хоҳамайдилар.

Республикамызда кўп укладли иқтисодиётнинг шаклланиб бориши иш билан бандликка кўмаклашиш соҳасида нодавлат иш билан бандлик хизмати ривожланишига замин яратмоқда.

Ривожланган мамлакатлар тажрибасидан маълумки, турли йўналишларда ихтисослашган меҳнат биржаларининг шаклланиши ва ривожланиши оқилона иш билан бандликни таъминлашнинг муҳим асоси ҳисобланади.

Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишида қуйидаги тадбирларни амалга ошириш энг долзарб ҳисобланди: иш билан бандлик хизмати қошида ҳудудий ахборот тизимини яратиш (18%), ахборот алмаштиришнинг қулай шарт-шароитларини вужудга келтириш (5,5%), бўш иш жойлари ягона ахборотлар банкини яратиш (18,5%), ривожланган мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш (23,5%), иш билан бандлик хизмати ривожланиш мезонлари ва кўрсаткичларига ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш (18,5%), ривожланиш стратегиясини ишлаб чиқиш (14%) ва бошқалар.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг самарали шаклланиши ва ривожланишида қуйидаги чора-тадбирларни амалга оширишни алоҳида аҳамиятга эга:

1. Ўзбекистон Республикаси «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида» Қонунда кўрсатилган мақсадлардан келиб чиққан ҳолда иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг стратегиясини такомиллаштириш бўйича:

1.1. Иш билан бандлик хизмати органлари томонидан иш билан бандлик дастурини стратегик режалаштириш жараёнида келажакдаги потенциал ишчи кучи таклифи (корхоналардан озод этилаётганлар, ўқув юртларини битирувчилар, ҳарбий қисмдагилар, мактаб битирувчилари ва бошқалар) ҳақида аниқ ва тўлиқ маълумотлар асосида хулоса бериш зарур.

1.2. Малакали мутахассисларнинг резюма бўйича маълумотлар банкини яратиш ва уларнинг индивидуал сифат таркибининг турли хиллигини таъминлаш.

1.3. Корхоналарнинг буюртмасига кўра мақсадли касбга ўқитиш ва қайта ўқитишни ташкил этиш.

1.4. Корхона ва фирмаларда ходим иш жойининг иш ҳақи бўйича уни қаноатлантириш даражасини ишлаб чиқиш.

1.5. Иш ҳақи ва бошқа қонуний даромадлар чегарасини кун кечириш учун зарур бўлган миқдордан кам бўлмаслигини таъминлаш.

1.6. Ёшларни меҳнатга ўргатиш бўйича ҳаракатларни фаоллаштириш, уларни ёппасига касбга йўналтириш сиёсатини ишлаб чиқиш.

1.7. Ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган фуқароларни ишга жойлаштириш бўйича қўшимча имтиёзлар яратиш.

2. Иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг йўналишларини такомиллаштириш бўйича:

2.1. Иш билан бандлик хизмати органлари ходимлари томонидан миқдорларнинг қуйидаги гуруҳлари билан ишлашда табақалаштирилган тарзда ва индивидуал жиҳатдан ёндашиш: мактаб ўқувчилари; ҳарбий хизматдан озод этилган фуқаролар; ўқув юртлари битирувчилари ва бошқалар.

2.2. Иш билан бандлик хизмати органлари ишини иш билан банд бўлган фуқаролар, ҳақиқатда иш излаётганлар ва ишсизлар билан ишлашга бўлиш.

2.3. Иш берувчилар билан ишлашда корхонада иш билан бандлик масалаларига тегишли турли хил жараёнларни истиқболлаштиришдан тортиб, корхонани модернизациялаш, ривожлантиришда махсус буюртмаларни

бажариш учун ходимларни мақсадли тайёрлашгача бўлган жараёнлар бўйича самарали методикани ишлаб чиқиш.

2.4. Иш билан бандлик хизмати органларининг энг фаол йўналишлардаги фаолиятлари бўйича имкониятларини кенгайтириш учун ижтимоий ҳимояга мухтож бўлган фуқаролар, яъни ногиронлар ва пенсия олдидаги ёшда бўлганларни камайтириш орқали уларга сарфланадиган молиявий маблағларни тежаш.

Иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятининг асосий мақсади-фуқароларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш, ишлашни хоҳлайдиган ва тезда унга киришмоқчи бўлганларга қаратилгандир. Юқорида келтирилган категориядаги фуқароларни, кам таъминланганларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш ижтимоий таъминот хизматига мувофиқ моддий қўллаб-қувватлаш объекти бўлиши зарур. Аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш Давлат жамғармаси маблағлари меҳнатга лаёқатли фуқароларни иш билан бандлигига кўмаклашиш бўйича фаол иш билан бандлик сиёсати ўтказишга тақсимланиши зарур.

2.5. Иш билан бандлик хизмати органларининг мижозлар билан ишлаш доирасини кенгайтириш, масалан, нафақа тайинлашда кишини пухта текшириш ёки алдов йўллари билан нафақа олаётганларни мунтазам назорат қилиш.

3. Иш билан бандлик хизмати органлари фаолият самарадорликларининг кўрсаткичларига баҳо бериш бўйича:

3.1. Барча бўлимлар учун ахборотга эга бўлишни таъминлаш.

3.2. Бўлимлар ўртасида ҳамда туман меҳнат бўлимлари ўртасида тажриба алмашиш жараёнини ташкиллаштириш.

3.3. Туман меҳнат бўлимлари фаолиятларининг самарадорлигини баҳолаш ва мунтазам назорат этиш.

4. Меҳнат бозори ҳолатига баҳо беришда унинг мезонлари ва кўрсаткичларини такомиллаштириш бўйича:

4.1. Иш жойларининг сони ва ҳолатини баҳолаш кўрсаткичларини ишлаб чиқиш зарур. Иқтисодиёт таромоқларида юзага келаётган таркибий ўзгаришлар натижасида корхоналардаги мавжуд иш жойларининг ҳаммаси ҳам шароити ва иш ҳақи тўлови бўйича мақбул ҳисобланмайди.

4.2. Ишчининг меҳнат унумдорлигини ошириш бўйича унинг иш жойи характерига мувофиқлигини аниқлаш учун методика ишлаб чиқиш.

4.3. Корхоналарда кадрлар кўнимсизлигини камайтириш бўйича чоратадбирларни ишлаб чиқиш.

5. Давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг самарадорлигини ошириш бўйича:

5.1. Вилоят давлат иш билан бандлик хизмати органлари ва Самарқанд Кадрлар Агентлиги ўртасида тажриба алмашишни ташкил этиш.

5.2. Давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизмати органлари ўртасида ягона бўш иш ўринлари банкини вужудга келтириш ҳамда ахборотлар алмашишни йўлга қўйиш.

5.3. Юқори малакали (эксклюзив) кадрлар бўйича икки томонлама маълумотлар банкини тузиш.

5.4. Иш билан бандликка кўмаклашиш соҳасида фаол иш билан бандлик сиёсатини амалга ошириш бўйича ўзаро ҳамкорликни таъминлаш.

5.5. Аҳолини иш билан таъминлашда тармоқлардаги касбий малака бўйича ихтисослашиш.

Юқорида келтирилган фикр-мулоҳазалар бўйича қуйидагича хулоса чиқариш мумкин; иш билан бандлик хизмати тизимида янгича стратегия ишлаб чиқиш зарур, шундай экан, янги масалаларни бажаришни таъминлашда янги иш билан бандлик хизматининг ташкилий тузилмасини яратишга эҳтиёж сезилади. Шунинг учун бугунги иқтисодий ўзгаришлар қатъий равишда зарур бўлган энг муҳим ислохотларни ўтказиш кераклигини ва иш билан бандлик хизматининг тез суръатлар билан ривожланишини талаб этмоқда.

13.2. Иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг турли даражаларини ўз ичига олувчи функционал тузилмалар

Иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг турли даражаларини ўз ичига олувчи ва белгиланган, бир-бирига яқин масалаларни бажарилишини таъминловчи функционал тузилмалар тузиш зарур. Бу функционал тузилмаларнинг яратилиши меҳнат бозорида самарали давлат сиёсатини юритишнинг ташкилий асоси бўлиб ҳисобланади. Шунингдек, функционал тузилмалар фаолиятининг белгиланган масалалар бўйича мақсадидан келиб чиққан ҳолда ўзаро бирикиши улар ўртасида алоқадорликни мустаҳкамлайди ва функциялар такрорланишини минимумгача туширишни таъминлайди.

Шундай қилиб, аниқ белгилари бўйича бир қанча ташкилий блокларнинг ўзаро алоқадорлигини ўз ичига олувчи ташкилий тизимлар қуйидагилардан иборат бўлиши керак:

- ишга жойлаштириш имкониятларини ривожлантириш, иш билан бандлик дастури ҳамда ишга жойлаштиришга кумаклашиш бўйича ташкилий тизим;
- статистик тадқиқотлар ўтказиш, меҳнат бозорини таҳлил қилиш ва истиқболлаштириш ва социологик сўровлар ўтказиш бўйича ташкилий тизим;
- иш билан бандлик хизматининг ривожланиши, персонални бошқариш, иш билан бандликка кўмаклашни молиялаштириш бўйича ташкилий тизим;
- ихтисослашган иш билан бандлик (административ – бошқарув ходимларини ишга жойлаштириш масалалари, мигрантлар, ногиронлар, қишлоқ аҳолиси, жамоат ишлари, вақтинчалик ишга жойлаштириш).

Юқорида келтирилган тузилмавий тизимлар, бир томондан – функциялар бажарилишининг бир хиллиги бўйича, иккинчи томондан – алоқа тури бўйича турли даражалардаги алоқаларни юзага келтиради.

Худудий даражадаги иш билан бандлик хизмати органларининг иерархик (поғанали) тузилиши вилоят Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Бош бошқармаси ва унинг жойлардаги меҳнат бўлимларидан иборатдир.

Худудий иш билан бандлик хизмати органлари алоҳида йўналишлар бўйича ихтисослашган бўлимлар кўринишидаги ташкилий тузилмалар сафатида иборат бўлмаслиги керак. Чунки, алоҳида функционал йўналишлар бўйича ихтисослашган бўлимларнинг мавжудлиги улар ўртасида тажриба ва ахборот алмашиш самарадорлигини пасайтиради.

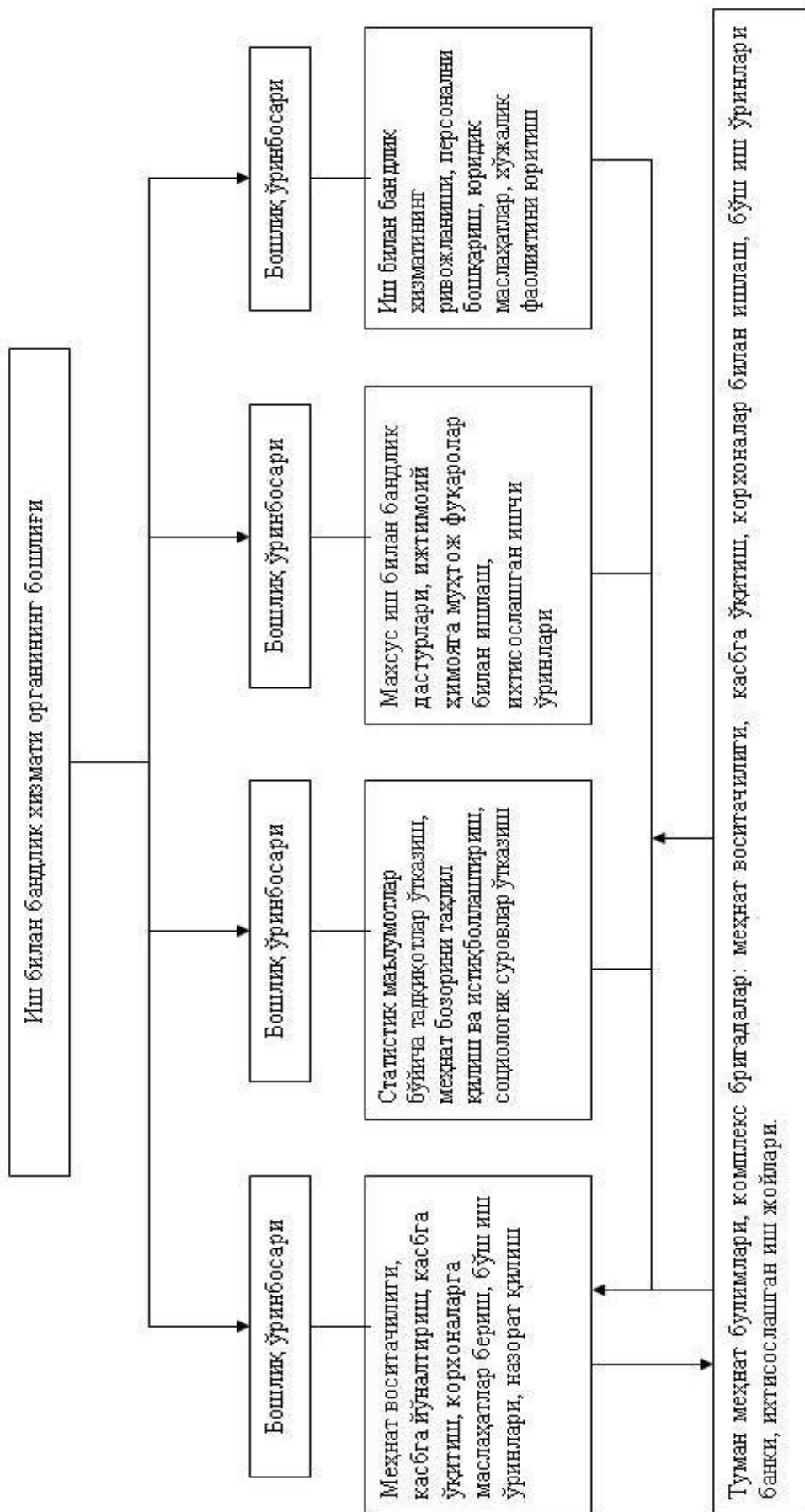
Шундай экан, иш билан бандлик хизмати органлари бир қанча йўналишларни бирлаштирувчи алоҳида блоклардан иборат бўлиши зарур (3.3-расм).

Худудий иш билан бандлик хизмати ва унинг жойлардаги меҳнат бўлимлари ўртасида самарали муносабатларни таъминлаш ҳамда меҳнат бўлимлари мутахассислари ишларининг самарадорлигини ошириш учун жойлардаги меҳнат бўлимлари иш фаолиятларини қайта қуриш зарур.

Туман бандликка кўмаклашиш марказларининг ишсизлар билан ишлаши алоҳида функционал қисмлари фаолияти якка тартибда ва аниқ изчилликда олиб борилади. Ишсизлар билан ишлашнинг биринчи босқичида бандликка кўмаклашиш марказларига мурожаат қилган киши ишсиз сифатида рўйхатга олингандан кейин, ишга жойлаштириш бўйича инспектор мос иш жойини излайди. Инспекторнинг бу фаолияти 1-1,5 ойни ташкил этади. Кейинги босқичда миқдорнинг иш билан банд бўлмаганлик (агарда у ишлаётган бўлмаса) сабаблари аниқланади. Бунда ишсиз фуқаро касбга йўналтирилиши ёки қайта ўқитишга юборилиши мумкин. Бу жараён 1 ҳафтадан 1 ойгача муддатни олиши мумкин. Ишсиз билан ишлашнинг кейинги даврига 1,5 дан 2 ойгача вақт кетиши мумкин. Демак, миқдорнинг ишсиз сифатида рўйхатда бўлиш даври ўртача 5 ой чегарасида тебраниб туради¹.

¹ Муаллиф томонидан ўтказилган тадқиқотлар натижасида ҳисобланган.

Худудий иш билан бандлик хизмати тузилмавий чизмаси



3.3-расм

Муаллиф томонидан тузилган

Туман меҳнат бўлимларида ҳам ишсиз сифатида рўйхатдан ўтган фуқароларнинг ишсизлигининг давомийлигини қисқартириш мақсадида, бир неча мутахассисларни бирлаштирувчи алоҳида блоклардан иборат бўлиши керак.

Туман меҳнат бўлимларида турли йўналишлардаги ишлар бўйича бир неча мутахассисларни ўз ичига олувчи команда ёки қисм кўринишидаги тузилмаларни ташкил этиш зарур. Масалан:

1) Ишга жойлаштириш бўйича ходим (ёки ходимлар), улар ишсизларнинг ҳужжатларини дастлабки текширувини ўтказиш, бўш иш ўринлари бўйича ҳар томонлама (иш ҳақи тўғрисида, меҳнат характери тўғрисида) ахборотлар тўплаш каби фаолиятлар билан шуғулланишлари мумкин;

2) Иш берувчилар билан ишсизларнинг учрашувларини ташкиллаштирувчи ва иш берувчилар билан иш учун жавобгар ходим;

3) Касбга йўналтириш бўйича маслаҳатчи ходим ва қайта ўқитиш бўйича мутахассис. Бундай командаларнинг функционал мажбуриятига ишчи кучига талаб ҳақида ахборотларни тўплаш, корхоналар учун ходимлар танлаш, меҳнатни ташкил этиш масалалари бўйича тадбиркорларга маслаҳатлар бериш ва бошқалар киради.

Бунда командаларнинг самарали ишлаши учун туман меҳнат бозори сегментлари бўйича ажратиш мумкин (худудий белгилари бўйича, иқтисодий белгилари бўйича ва бошқалар). Меҳнат бозорида тармоқ белгилари бўйича сегментларга ажратилиши натижасида ҳар бир тармоқда мутахассис – ходимларнинг ихтисослашиши тармоқ хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда, уларнинг иш билан бандликка кўмаклашиш соҳасидаги фаолиятларининг самарадорлигини оширади. Меҳнат бозорида иш билан бандлик масалаларини ечишнинг бундай шахсий ёндашуви туман иш билан бандлик хизмати мутахассисларининг жавобгарлигини оширади ҳамда иш билан бандлик хизмати органларининг йўлланмаси билан ишсизларни ишга қабул қилишда иш берувчиларнинг рад этишини камайтиради.

Шунингдек, энг биринчи – ишсизларга хизмат кўрсатиш вақти қисқаради, бу эса, ишсизликнинг ўртача даври қисқаришига олиб келади.

Қисқача хулосалар

Иш билан бандлик хизматининг йиллар давомида ривожланиши даврида конунлар, талаблар ҳамда ижтимоий-иқтисодий ҳолатлар ўзгармоқда, шунга мос равишда фаолият йўналишлари ўзгаришига батафсил ва аниқ тузатишлар киритилмоқда. Бироқ давлат иш билан бандлик хизмати органларининг ташкилий тузилмаси шаклланиб бориши ва ривожланиши кўп йиллар давомида деярли ўзгаришсиз қолмоқда. Худудий даражада давлат иш билан бандлик хизмати шаклланишининг замонавий ташкилий тузилмаси иш билан бандликка кўмаклашиш бўйича бир қатор янги бўлимлар ташкил

этилишини талаб этади. Ишсизлик даражаси ва унинг давомийлигини пасайиши иш билан бандлик хизмати фаолиятининг мувоффақиятли эканлигини, ишсизлик даражаси ва давомийлигини турғунлиги ёки ўсиши унинг фаолият самарадорлиги пасайишини ва салбий хулоса чиқариш зарурлигини ифодалайди.

Давлат иш билан бандлик хизмати ва унинг туманлардаги бандликка кўмаклашиш марказлари ходимлари билан меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши бўйича социологик сўровлар асосида тадқиқотлар ўтказиш унинг келгусида ривожланиши учун тегишли хулосалар чиқариш имконини беради.

Туман меҳнат бўлимларида ҳам ишсиз сифатида рўйхатдан ўтган фуқароларнинг ишсизлигининг давомийлигини қисқартириш мақсадида, бир неча мутахассисларни бирлаштирувчи алоҳида блоклардан иборат бўлиши керак.

Туман меҳнат бўлимларида турли йўналишлардаги ишлар бўйича бир неча мутахассисларни ўз ичига олувчи команда ёки қисм кўринишидаги тузилмаларни ташкил этиш зарур.

Назорат ва муҳокама саволлари

1. Меҳнат бозорининг ривожланиши қандай босқичларини ўз ичига олади?
2. Иш билан бандлик хизмати фаолияти қандай кўрсаткичлар билан баҳоланади?
3. Меҳнат бозори инфратузилмасининг самарали шаклланиши ва ривожланишида қандай чора-тадбирларни амалга ошириш алоҳида аҳамиятга эга?
4. Ишсизлик даражасининг ўзгариши ва ишсизликнинг давомийлиги деганда нимани тушунаси?
5. Давлат иш билан бандлик хизматида функционал йўналишлари бўйича ихтисослашган бўлимларни ташкил этишдан мақсад нима?

Адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат, 2007.
3. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарк”, 2000.
4. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: “Меҳнат”, 2009.
5. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши. 08.00.10.- “Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисодиёти” ихтисослиги бўйича Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертацияси. – Т.: 2008.

6. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д. Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.
7. Рынок труда: Учебное пособие/Под.общ.ред. Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.
8. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К. Малакали аграр меҳнатбозорининг шаклланиши. - Т.: “Фан”, 2003.

АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. -Т.:Ўзбекистон, 2009.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.-Т.:Адолат,1996.
3. Ўзбекистон Республикасининг Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги Қонуни. (янги тахрирда). -Т.: 1998.
4. Ўзбекистон Республикасининг Таълим тўғрисида Қонуни. “Халқ сўзи”, 1997. 30 август сони.
5. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунига шарҳлар, -Т.: “Шарк”, 2000.
6. Ўзбекистон Республикаси “Ахборотлаштириш тўғрисида” Қонуни. “Халқ сўзи”, 2004. 11 феврал, №29.
7. “Аҳолини аниқ йўналтирилган ҳимоялашда фуқароларнинг ўз-ўзини бошқариш органлари ролини ошириш тўғрисида”ги 1999 йил 13 январдаги Фармони.
8. “Истиқболли ёш педагогик ва илмий кадрлар малакасини ошириш ва тажриба алмашув тизимини такомиллаштириш тўғрисида”ги 2003 йил 2 июлдаги Фармони.
9. “Хўжалик бошқарув органлари тизимини такомиллаштириш тўғрисида”ги 2004 йил 9 январдаги Фармони.
10. “Бозор ислохотларини чуқурлаштириш ва иқтисодиётни янада эркинлаштириш соҳасидаги уствор йўналишларни амалга оширишни жадаллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2005 йил 14 июндаги Фармони.
11. ”Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2006 йил 5 январдаги ПФ-3706 сонли Фармони.
12. “Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини янада такомиллаштириш ва мустаҳкамлашга оид чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2007 йил 5 апрелдаги Фармони.
13. Ўзбекистон Республикаси “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни ва Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги «Аҳолини бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПК-616 – сонли Қарори
14. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг. “Кадрлар тайёрлаш бўйича миллий дастур тузиш тўғрисида” Фармойиши. “Халқ сўзи”, 1997, 13 март.
15. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга

жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида”ги 504-сонли Қарори, 1998 йил 1 декабр.

16. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Аҳолини иш билан таъминланганлигини ҳисобга олиш тизимини такомиллаштириш тўғрисида”ги 42-сонли Қарори, 2002 йил 31-январ.

17. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Қарори. Ишлаб чиқариш ва ижтимоий инфратузилмани янада ривожлантириш юзасидан қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида. 2009. 20 январ, ПҚ-1041-сон.

18. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг ташкилий тузилмасини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисидаги Низом. «Халқ сўзи» газетаси, 11.01.2010 йил.

19. Каримов И.А. «Халқимиз фаровонлигининг барқарор ўсишини таъминлаш – уствор вазифа». «Халқ сўзи» газетаси, 2001. 17 феврал.

20. Каримов И.А. Бизнинг бош мақсадимиз – жамиятни демократлаштириш ва янгилаш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ этишдир. -Т.: «Ўзбекистон», 2005.

21. Каримов И.А. “2006 йилда республикаimizни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ҳамда 2007 йилда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштиришнинг энг муҳим уствор йўналишлари тўғрисида” маърузаси. “Ўзбекистон овози” газетаси, 2007 йил 15 феврал.

22. Каримов И.А. «Жаҳон молиявий-иқтисодий инқироз, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этиш йўллари ва чоралари». -Т.: «Ўзбекистон», 2009.

23. Абдурахмонов Қ.Х., Муртазоев Б.Ч. Меҳнат бозори (ўқув кўлланма), -Т.: “ТДИУ”, 1999.

24. Абдурахмонов Қ.Х. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси (ўқув кўлланма). -Т.: “Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти”, 2004.

25. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). -Т.: “Меҳнат”, 2009.

26. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Аҳолининг иш билан бандлигини инфраструктураси.Т.: “ТДИУ”, 2000.

27. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. - Т.: “Ўқитувчи”, 2001.

28. Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Ходимларни бошқариш (дарслик). -Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти. 2004.

29. Барр Н. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. -М.: 1997.

30. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктурў рўнка труда в переходной экономике.- СПб., Издательство СПбУЭФ. 2001.

31. Ваҳобов А.В. Бозор муносабатларига ўтиш босқичидаги кўп укладли иқтисодиёт ва унинг такроран ҳосил бўлиши. -Т.: “Молия”, 2002.

32. Винокуров М.А. Трудовые ресурсы региона и рынок труда. - Иркутск: Издательство "Иркутского ун-та". 1991.
33. Владимирова Л.П. Экономика труда (учебное пособие) -2е изд. перераб.-М.: Издательский дом "Дажков и К", 2002.
34. Волгин Н.А., Гриценко Н.Н., Шарков Ф.И. Социальное государство (учебник). -М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2003.
35. Волгин Н.А. Экономика труда: (социально-трудовые отношения)/ Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д.Одегова. М.: «ЕКЗАМЕН», 2009.
36. Генкин Б.М. Экономика и социология труда (учебник). -М.: Издательство "Норма", 2003.
37. Зборовский Г.Е., Шуклина У.А. Социология образования (учебное пособия).- М.: Издательство "Гардарики", 2005.
38. Кузьмин С.А. Рыночная экономика и труд. - М.: Издательство "Наука", 1993.
39. Островский А.В. Формирование рынка рабочей силы в КХР. –М.: РАН. Институт Дальнего Востока, 2003.
40. Радаев В.В. Экономическая социология (учебник). - М.: Издательский дом "ГУВШЭ", 2005.
41. Рынок труда: Учебное пособие/Под.общ.ред.Абдурахмонова К.Х., Одегова Ю.Г. – Т.: ТФРЕА, 2009.
41. Смирнов С.Н., Сидорина Т.Ю. Социальная политика (учебник). - М.: Издательский дом "ГУВШЭ", 2004.
42. Соловьев А.В. Социальное партнерства. - М.: Издательство "Дело и Сервис", 2003.
43. Травин В.В., Гендлер Г. Служба занятости населения Санкт-Петербурга. - Спб. 1995.
44. Тренев В.Н. и др. Управление человеческими ресурсами при реализации проектов. Методика и опът. - М.: Издательство "ПРИОР", 2002.
45. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти (ўқув қўлланма). -Т.: "Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси", 2004.
46. Холмўминов Ш.Р. Кадрлар маркетинги. - Т.: "ТДИУ" 2000.
47. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши. - Т.: "Фан", 2003.
48. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат кўрсаткичлари таҳлили (ўқув қўлланма). -Т.: Ўзбекистон ёзувчилар уюшмаси Адабиёт жамғармаси нашриёти 2004.
49. Чернейко Д.С. Формирование рўнка труда: опът, проблемў. - СПб.: Издательство "СПбГУЭФ", 1999.
50. Фуломов С.С. Ахборот тизимлари ва технологиялари. - Т.: "Шарқ", 2000.

Мундарижа

	КИРИШ	3
I-Мавзу	«МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИ» ФАНИНИНГ МОҲИЯТИ, ПРЕДМЕТИ ВА МАЗМУНИ	4
1.1	Меҳнат бозори инфратузилмаси категориясининг мазмун ва моҳияти	4
1.2	«Меҳнат бозори инфратузилмаси» фанининг мақсади, вазифалари, предмети ва тамойиллари	6
1.3.	Меҳнат бозори инфратузилмасининг даражавий бўлимлари	8
II-Мавзу	МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИ ФУНКЦИОНАЛ ЭЛЕМЕНТЛАРИ ВА ТАРКИБИЙ ҚИСМЛАРИ	16
2.1	Меҳнат бозори инфратузилмаси функционал элементлари ва таркибий қисмлари	16
2.2	Меҳнат бозорини бошқаришнинг асосий йўналишлари	29
2.3	Меҳнат бозорида касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш тизими	21
III-МАВЗУ.	МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИ ТАРКИБИЙ ҚИСМЛАРИ ВА УЛАРНИНГ ЎЗARO АЛОҚАДОРЛИГИ	25
3.1.	Меҳнат бозори инфратузилмаси меҳнат соҳасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солувчи механизм сифатида	25
3.2.	Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмларининг ўзаро боғлиқлиги	30
3.3	Ишга жойлаштириш бўйича хусусий воситачи агентликлар ва фирмалар	32
IV-МАВЗУ.	«ИҚТИСОДИЁТНИ ЭРКИНЛАШТИРИШ ШАРОИТИДА МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ РИВОЖЛАНИШ МЕЗОНЛАРИ ВА КўРСАТКИЧЛАРИ»	37
4.1	Меҳнат бозори самарали шаклланишидаги ижтимоий- иқтисодий муаммолар	37
4.2.	Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш мезонлари	39
4.3	Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш кўрсаткичлари	42
V-МАВЗУ.	МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ РИВОЖЛАНИШИ Бўйича ХОРИЖИЙ ЁНДАШУВЛАР	44

5.1.	Европа мамлакатларида меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш модели	44
5.2.	АҚШда меҳнат муносабатларни тартибга солиш	47
5.3.	Японияда меҳнатни бошқариш тизими	50
VI-МАВЗУ	МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ҲОЛАТИ ВА УНГА ТАЪСИР ЭТУВЧИ ИЖТИМОЙ-ИҚТИСОДИЙ ОМИЛЛАР	55
6.1	Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиш ҳолати	55
6.2.	Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланишига таъсир этувчи омиллар	68
6.3.	Давлат иш билан бандлик хизмати – иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишнинг таркибий қисми сифатида	60
6.4.	Меҳнат бозори инфратузилмасида иш билан бандлик хизматининг нодавлат тузилмалари фаолиятлари	62
VII-МАВЗУ.	ДАВЛАТ ИШ БИЛАН БАНДЛИК ХИЗМАТИ ФАОЛИЯТИНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ	68
7.1.	Давлат иш билан бандлик сиёсати – ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми сифатида	68
7.2	Давлат иш билан бандлик хизматининг самарали ва истикболли иш билан бандлик дастури	69
VIII-МАВЗУ	НОДАВЛАТ ИШ БИЛАН БАНДЛИК ХИЗМАТИ РИВОЖЛАНИШИНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ	77
8.1	Нодавлат иш билан бандлик хизматини шаклланиш мезонлари бўйича таснифлаш	77
8.2	Ҳудудий даражада нодавлат иш билан бандлик хизматлари шаклланиши	80
IX-МАВЗУ	ИШ БИЛАН БАНДЛИККА КЎМАКЛАШИШ МАРКАЗЛАРИ ХИЗМАТИ	87
9.1	Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказни ташкил этиш асослари	87
9.2	Туман (шаҳар) бандликка кўмаклашувчи марказнинг асосий вазифалари ва функциялари	88
9.3	Марказнинг ҳуқуқ ва маъсулияти	91
X-МАВЗУ.	ДАВЛАТ ИШ БИЛАН БАНДЛИК ХИЗМАТИ ФАОЛИЯТИНИНГ САМАРАДОРЛИГИНИ БАҲОЛАШ УСУЛЛАРИ	95
10.1	Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг самарадорлигини баҳолашнинг зарурати	96
10.2.	Давлат иш билан бандлик хизмати фаолияти самарадорлигини баҳолаш усуллариининг таснифи	100
10.3	Давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг	104

	самарадорлигини баҳолашнинг янги кўрсаткичлар ҳисоби бўйича дастурий таъминоти	
XI-MAVЗУ	МЕҲНАТ БОЗОРИДА ҲУДУДИЙ АХБОРОТ ТИЗИМИ: ШАКЛЛАНИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ ВА МЕХАНИЗМЛАРИ	110
11.1	Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимининг шаклланиши	110
11.2	Ҳудудий ахборот тизими яратилишининг шарт-шароити ва усуллари	112
11.3	Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимларини жорий этиш – иқтисодиётнинг ахборот секторини интенсив ривожлантириш омили сифатида	114
XII-MAVЗУ	МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМЛАРИ	118
12.1	Меҳнат бозорида ишчи кучига талаб ва таклифни тартибга солишнинг механизмини асосий шакллари, усуллари ва воситалари	118
12.2	Меҳнат шартномаларининг меҳнат бозорини тартибга солишдаги ўрни	124
12.3	Меҳнат бозорини тартибга солишнинг минтақавий усуллари	126
12.4	Меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш йўналишлари	129
XIII-MAVЗУ	МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИ ТАШКИЛИЙ ТАРКИБЛАРИ ФАОЛИЯТЛАРИНИНГ ИСТИҚБОЛЛАРИ	133
13.1	Иш билан бандлик хизмати шаклланишининг замонавий ташкилий тузилмаси	133
13.2	Иш билан бандлик хизмати органлари фаолиятларининг турли даражаларини ўз ичига олувчи функционал тузилмалар	139
	АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ	140