

5-1-2018

IMPLEMENTATION OF THE MECHANISM FOR IMPROVING THE ECONOMIC BENEFITS OF LABOR MARKETS

A.M. Akbarov

Tashkent State University of Economics, Tashkent, str, Islam Karimov 49

Follow this and additional works at: <https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot>

Recommended Citation

Akbarov, A.M. (2018) "IMPLEMENTATION OF THE MECHANISM FOR IMPROVING THE ECONOMIC BENEFITS OF LABOR MARKETS," *Economics and Innovative Technologies*: Vol. 2018 : No. 5 , Article 8. Available at: <https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot/vol2018/iss5/8>

This Article is brought to you for free and open access by 2030 Uzbekistan Research Online. It has been accepted for inclusion in Economics and Innovative Technologies by an authorized editor of 2030 Uzbekistan Research Online. For more information, please contact sh.erkinov@edu.uz.

МЕҲНАТ БОЗОРИ СУБЪЕКТЛАРИНИНГ ИҚТИСОДИЙ МАНФААТЛАРИНИ МУВОФИҚЛАШТИРИШ МЕХАНИЗМИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ

Акбаров Ахрол Махмудович
ТДИУ катта ўқитувчиси

Аннотация: Ушбу мақолада меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштириш соҳасида давлат ва ташкилотларнинг мақсад ва вазифалари белгилаб берилган, ходимнинг компенсация пакетининг таркиби таклиф этилган, меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ходимларнинг ижтимоий ҳимояланишини такомиллаштириш бўйича таклиф ва тавсиялар ишлаб чиқилган.

Аннотация: В данной статье отражены роль государства в развитии социального партнерства на рынке труда, классифицированы виды государственной поддержки социального партнерства, систематизирована правовые основы социального партнерства, а так же определены государственные задачи в области создания новых рабочих мест, сохранения и развития кадрового потенциала.

Abstract: This article reflects the role of the state in the development of social partnership in the labor market, classifies the types of state support for social partnership, systematized the legal foundations of social partnership, as well as the state tasks in the field of creating new jobs, preserving and developing human resources.

Калитли сўзлар: меҳнат бозори, ижтимоий шериклик, иқтисодий манфаат, компенсация пакети, меҳнатни муҳофаза қилиш

Кириш

Меҳнат бозори ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиёти ва ижтимоий меҳнат соҳасининг очиқ, кўп омилли ва ривожланиб борувчи мураккаб тизими бўлиб, ишчи кучига талаб ва таклифнинг ҳажми, таркиби ва нисбатини шакллантирди. Мазкур бозор талаб ва таклифни тартибга солишда бевосита иштирок этади ва ишсизликни камайтириш ҳамда оқилона бандликка эришишга кўмаклашади.

2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегиясида “мамлакатни ижтимоий-сиёсий ва ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш бўйича вазифаларни амалга оширишда ўзаро манфаатли ҳамкорликнинг самарасини оширишга қаратилган давлат-хусусий шерикликнинг замонавий механизмларини жорий этиш” [1] йўналиши белгиланган.

Меҳнат бозорини ривожлантириш механизмлари ёлланма ходим, ташкилот ва давлат иқтисодий манфаатларининг мувозанатини таъминлаш мақсадига мос келиши, ушбу механизмларни ишлаб чиқиш ва қўллаш вазифаси эса давлат ва жамиятнинг манфаатлари йўлида ёлланма ходим ва ташкилотнинг меҳнат фаоллигини ошириш учун уларга таъсир кўрсатиш усуллари ва воситалари тизимини яратишдан иборат бўлиши лозим. Бунда шунини ҳисобга олиш лозимки, меҳнат жараёнининг барча иштирокчилари иқтисодий манфаатларининг мувозанатини таъминлашнинг мақсади уни амалга оширишнинг ўта мураккаблиги билан фарқ қилади, бу нафақат манфаатни шакллантиришнинг асосида ётувчи эҳтиёжлар

субъективизмининг юқори даражаси билан, балки кўпинча меҳнат бозорининг турли субъектларида эҳтиёжларнинг тўлиқ диаметрал қарама-қаршилиги билан шартланган.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

Меҳнат бозорида, бошқа бозорлардан фарқли, товарнинг ҳақи уни истеъмол қилиш жараёнида тўланишини инobatга олиб, берилган таърифда меҳнат бозорига меҳнат лаёқатини сотиш, сотиб олиш жараёнидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатлар билан биргаликда, бундай лаёқатдан фойдаланиш билан боғлиқ муносабатларни ҳам киритдик.

А.Э.Котляр меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришда анча тор ёндашувда бўлган [2]. Бундай ёндашув меҳнат бозорини ишдан озод бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар билан чеклайди, бундай кишилар муайян вақтларда ўқишдан ёки ишдан бўш бўлиб, ишсиз қоладилар ва бошқа иш жойи кидираётган ёки биринчи марта меҳнат фаолиятига киришаётган бўладилар. Бундай назария намояндалари меҳнат бозорини одамнинг меҳнат қилишга бўлган қобилиятини айирбошлаш бўйича келишув жараёни билан чегаралайдилар ва бу қобилиятдан фойдаланиш меҳнат бозоридан ташқарида, меҳнат жараёнида рўй беради, деб таъкидлашади.

Россиялик иқтисодчи олим В.А.Павленков [3] ва мамлакатимиз иқтисодчи олимларидан Қ.Х.Абдурахмонов меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатларини кенгайтирилган ҳолда талқин қилишни мақбул кўрадилар [4]. Уларнинг фикрига кўра, ҳозирги вақтда банд бўлган ишчи кучи бутунлай истеъмол қилинган ва бозордан чиқиб кетган деб ҳисобланиши мумкин эмас. Ишлаб чиқариш жараёни бандлик шартини узлуксиз ўзгартириб туради, ходимларнинг ҳудудий ёки касбий ҳаракати, меҳнатга ҳақ тўлаш борасидаги лавозим ва ҳоказо масалалар вужудга келади. Меҳнат бозорининг моҳиятини ифодаловчи ходимлар билан иш берувчилар ўртасида қарор топадиган ишчи кучини сотиш-сотиб олиш муносабатлари ходимлар ишга жойлашгандан кейин ҳам давом этади.

Юқорида келтириб ўтилган бир қатор фикрларга асосан, биз иккинчи гуруҳ олимлари фикрига қўшилган ҳолда, иш билан бандлик ҳам меҳнат бозорининг таркибий қисми эканлигини тўғри деб ҳисоблаймиз, чунки ходим ўз меҳнат лаёқатини сотиш шароитлари, унинг баҳосини келишиб олиш ишлаб чиқариш жараёнида ҳам давом этади. Шунингдек, иш ўринларининг барқарорлиги, меҳнатни рағбатлантириш масалалари, унинг самарадорлиги, меҳнат бозоридаги талаб ва таклифга таъсир кўрсатадиган иш ҳақини шакллантирувчи нобозор омиллар (давлатнинг иш ҳақини тартибга солиш тадбирлари, касаба уюшмалар фаолияти, иқтисодиёт тармоқлари ва корхоналардаги самарадорлик омиллари, ходимларнинг корхонада иш ўринлари бўйича ҳаракатланиши иш билан бандликда содир бўлади.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқотда тизимли таҳлил, тарихийлик ва мантиқийлик, индукция ва дедукция, анализ ва синтез, қиёсий таҳлил, монографик таҳлил ва гуруҳлаш усуллари қўлланилди.

Таҳлил ва натижалар

Меҳнат бозори субъектлари ўртасидаги ўзаро муносабатлар тизимини тартибга солишга мўлжалланган уларнинг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштириш

механизмини ўзаро муносабатларнинг қўйидаги иккита даражасига татбиқан кўриб чиқиш мумкин:

– иқтисодиётнинг асосий таркибий бўғини сифатида давлат билан ташкилотлар ўртасида;

– ташкилотнинг асосий ресурси сифатида ташкилотлар билан уларнинг ёлланма ходимлари ўртасида [5].

Ўзаро муносабатларнинг биринчи даражасида шуни аниқлаш, иқтисодиёт жамиятининг нафақат моддий неъматларни ишлаб чиқариш, тақсимлаш ва алмашиш учун, балки у томонидан юзага келтириладиган меҳнат соҳасидаги ижтимоий муносабатлар учун ҳам жавоб берувчи кичик тизимга айланади. Бундай ёндашув инсон капиталини шакллантириш, ривожлантириш ва такрор барпо этиш йўли билан янгилаш нуқтаи назаридан меҳнат бозорини макроиқтисодий ривожлантиришнинг янги концепциясига мос келади. Ўз навбатида, ташкилот билан ёлланма ходимлар ўртасидаги ўзаро муносабатларнинг иккинчи даражасида шуни аниқлаш, иқтисодиёт ходимнинг меҳнат салоҳиятини ривожлантириш, ундан хўжалик фаолияти жараёнида фойдаланиш самарадорлигини ошириш ва бунинг оқибатида меҳнат унумдорлиги ва ташкилотнинг даромадларини ошириш учун шароитни таъминловчи воситага айланади. Бундай ёндашув ходимдаги мавжуд эҳтиёжлар, манфаатлар, мотивлар ва ҳоказоларни ҳисобга олган ҳолда уни ташкилотнинг асосий ресурси сифатида кўриб чиқувчи янги бошқарув парадигмасига мос келади.

Бундан келиб чиқадики, ҳам биринчи, ҳам иккинчи даража ўзаро муносабатларининг самарали ишловчи тизимини ташкил этиш учун меҳнат бозорини тартибга солишнинг унинг барча субъектларининг ривожланиш эҳтиёжларини қондириб, улардаги қарама-қарши иқтисодий манфаатларнинг мувофиқлаштирилишини таъминлайдиган ва ижтимоий-меҳнатга оид муносабатларнинг юксак ривожланган даражасига мос келадиган воситасини танлаш зарур.

Ижтимоий шериклик ривожланишнинг асосий субъекти бўлиб меҳнат бозорининг давлат ва жамият билан ҳам, ишга ёлланган ёки потенциал (банд бўлмаган, ишсиз) ходимлар билан ҳам бевосита ўзаро ҳамкорлик қилувчи фаол иштирокчиси ҳисобланган ташкилот иштирок этиши лозим. Шунинг учун ижтимоий шерикликни ривожлантириш асосида меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришнинг таклиф этилаётган механизмнинг мазмунини биз унинг ташкилот даражасига максимал даражада яқинлаштирилганлигини ҳисобга олган ҳолда очиб берамиз, боз устига, давлат ва ташкилотларнинг мазкур соҳадаги мақсади ва вазифалари кўп жиҳатдан бир-бирига ўхшашдир (1-жадвал).

Ижтимоий шериклик тамойиллари ва функцияларининг амалга оширилиши мос шаклларда ўз ифодасини топади. Агар ижтимоий шериклик объектдан (меҳнат соҳасидаги, хусусан, иш ҳақи, иш билан бандлик, персонални бошқариш, ёлланма ходимларга ижтимоий кафолатларни таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат шароитлари, мазмуни, меҳнатни ташкил этиш ва ҳоказолар юзасидан ижтимоий-иқтисодий муносабатлардан) келиб чиқадиган бўлсак, ижтимоий шерикликнинг қўйидаги шаклларини ажратиш мумкин [6]: жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш бўйича музокаралар; меҳнат соҳасидаги ваколатли органлар ва

тузилмаларнинг маслаҳатлари; меҳнат жараёни тарафларининг комиссиялар, кенгашлар, қўмиталар, жамғармаларда биргаликда ишлаши; эришилган шартномалар ва келишувларнинг бажарилишини назорат қилиш; жамоавий меҳнат низоларини бартараф этиш; ходимларнинг ташкилотларни бошқариш, фаолият натижаларини тақсимлаш, хўжалик, мулк масалаларини ҳал этишда иштирок этиши ва ҳ.к.

1-жадвал

Меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштириш соҳасида давлат ва ташкилотларнинг мақсад ва вазифалари

Таққослаш параметри	Давлат	Ташкилотлар
Мақсадлар	<ul style="list-style-type: none"> – жамиятда барқарорликни таъминлаш; – ижтимоий шерикликдаги томонлар манфаатларидаги балансни таъминловчи масалалар бўйича ечимлар ишлаб чиқиш ва қабул қилиш; – иқтисодиётда банд бўлган аҳолининг ҳаёт сифатини ошириш; – хўжалик субъекти фаолиятларининг самарадорлигини ошириш. 	<ul style="list-style-type: none"> – Иш берувчилар ва ёлланма ходимлар манфаатлари балансини таъминлаш; – фаолият самарадорлигини ошириш; – ёлланма ходимлар ижтимоий ҳимоясини таъминлаш; – ишчи кучи қобилятини сотиб олишнинг фаол субъекти сифатида меҳнат бозорида иштирокини кенгайтириш.
Вазифалар	<ul style="list-style-type: none"> – меҳнат муносабатлари соҳасида ёлланма ходимларнинг ҳимояланганлик даражасини ошириш; – жамиятнинг ижтимоий кескинлик даражасини ошириш; – ишчи кучи нархининг ўзгариш суръатини меҳнат унумдорлигининг ўсиш суръати билан мувофиқлигини таъминлаш; – меҳнат низоларини (якка ва жамоа) ҳал этиш тизимини такомиллаштириш; – барча даражаларда ижтимоий шерикликнинг вакиллик органларини шакллантиришни рағбатлантириш; – барча даражалардаги самарали ижтимоий мулоқотни ривожлантириш; – музокаралар жараёни тартибини такомиллаштириш. 	<ul style="list-style-type: none"> – ижтимоий шерикликни тақдим этувчи ташкилотларни шакллантириш; – ёлланма ходимларнинг ҳимояланганлик даражасини ошириш; – жамоавий меҳнат низоларининг олдини олиш; – меҳнат жамоаси учун қулай иқлимни шакллантириш; – ходимларнинг ҳаётини бошқариш ва фаровонлигини ошириш; – ходимларнинг шахсий қобилятларини амалга ошириш имкониятларини кенгайтириш; – ходимларнинг ижтимоий ва тиббий суғуртаси, меҳнат муҳофазаси масалаларига эътиборни кучайтириш; – ходимларнинг меҳнат фаолияти тугаганидан сўнг уларга қўшимча пенсия таъминоти тизимини шакллантириш.

Манба: жадвал муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Фикримизга кўра, ижтимоий шериклик шаклларининг рўйхатини миқдорий жиҳатдан чекламаслик керак, чунки ижтимоий-меҳнат муносабатлари ривожланган сайин ижтимоий шерикликнинг янги шакллари пайдо бўлади. Мисол тариқасида ижтимоий шерикликнинг ёлланма ходимларнинг ташкилот мулкида иштирок этиши шаклини келтириш мумкин. Албатта, агар ходим мулкдор ходимлар тоифасига кирмасдан, балки ёлланма ходимдан эса бундай ходим манфаатдор эмас. Ўз навбатида, ижтимоий шериклик шаклини танлашда мулкдор ва ёлланма ходимлар учун иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштириш механизмлари ҳам турлича бўлади.

Ижтимоий шерикликнинг муайян механизмини кўриб чиқаётиб, шуни таъкидлашни истардикки, уни ишлаб чиқиш зарурлиги ижтимоий шерикликнинг ривожланиши омиллари ва меҳнат бозорининг юзага келган конъюнктураси билан шартланадиган муаммолар йиғиндиси билан белгиланади. Хусусан, фикримизга кўра, ижтимоий шерикликнинг ривожланиши омилларини иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий, сиёсий ва психологик омиллар гуруҳларига бирлаштириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Ушбу омилларнинг тахминий таркиби 2-жадвалда келтирилган.

2-жадвал

Ижтимоий шерикликнинг ривожланиш омиллари

Омиллар гуруҳи	Ижтимоий шерикликнинг ривожланиш омиллари
Иқтисодий	<ul style="list-style-type: none"> - мулкнинг кўп укладли шакллари; - иқтисодий ривожланишнинг инновационлиги; - ишлаб чиқариш муносабатларининг ва унга мос ишлаб чиқариш кучларининг тез ривожланиши;
Ижтимоий	<ul style="list-style-type: none"> - мулкдорлар шаклланишининг иқтисодий механизмлари ва ҳ.к. - “ўрта синф”нинг шаклланиши; - фуқаролик жамиятининг ривожланиши; - мамлакат ривожланишининг ижтимоий йўналтирилганлиги; - жамият таркибида турли ижтимоий гуруҳларнинг кенг вакиллиги; - жамиятда ижтимоий кескинликнинг мавжуд эмаслиги.
Ҳуқуқий	<ul style="list-style-type: none"> - ижтимоий-меҳнат соҳаси ривожланишини қонуний таъминлашнинг мавжудлиги; - миллий қонунчиликнинг Халқаро меҳнат ташкилоти декларация, тавсиянома ва концепцияларига мувофиқлиги; - амалдаги меҳнат қонунчилигида барча ижтимоий гуруҳлар манфаатларининг акс этганлиги; - жамиятнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларининг алоҳида қонуний таъминоти.
Сиёсий	<ul style="list-style-type: none"> - демократия шакллари ривожланиши; - сиёсий эркинлик; - турли ижтимоий қатламлар манфаатларидаги фарқни акс эттирувчи кўп партияли жамият; - халқаро ҳуқуқий нормаларни таъминловчи демократия нормаларини ҳимоя қилиш кафолатлари ва ҳ.к.
Психологик	<ul style="list-style-type: none"> - меҳнат жараёнида ижтимоий фойдали меҳнатга йўналтириш бўйича ходим онгини шакллантириш; - меҳнат жамоаси аъзолари ўртасида келишмовчиликларни бартараф этиш; - ташкилотнинг барча соҳадаги фаолиятида ходимларнинг фаол иштироки; - меҳнат фаолияти билан боғлиқ низоларни бартараф этиш; - ташкилотда юқори даражада ривожланган ташкилий маданиятнинг мавжудлиги.

Манба: жадвал муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Жадвалда келтирилган ижтимоий шерикликнинг ривожланиш омиллари таркибига изоҳ бериш баробарида, таъкидлаш лозимки, давлат даражасида шаклланадиган иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий ва сиёсий омиллар ташкилотга нисбатан объектив омиллар сифатида иштирок этади, яъни ташкилот уларга таъсир кўрсатишга қодир эмас. Улардан фарқли ўлароқ психологик омиллар гуруҳи

субъектив хусусиятга эга бўлиб, ижтимоий шериклик чоғида уларга таъсир кўрсатилади.

Юқорида таъкидланганидек, ижтимоий шерикликни ривожлантириш истиқболлари нафақат омиллар йиғиндиси билан, балки ижтимоий-иқтисодий муносабатлар иштирокчилари иқтисодий манфаатларининг мувазанатлашмаганлиги туфайли келиб чиққан замонавий меҳнат бозори учун хос бўлган муаммоларнинг мавжудлиги билан ҳам белгиланади. Ижтимоий шериклик механизмини танлашда ҳисобга олиниши лозим бўлган ана шундай муаммолар ичида энг муҳимлари қуйидагилардан иборат:

– макроиқтисодий ўсиш тенденциясида намоён бўлган иқтисодиётнинг умумий ривожланиши асосан хомашё ресурсларини сотиш ҳисобидан таъминланмоёда; табиий ресурсларни қазиб олиш ва қайта ишлаш билан боғлиқ бўлмаган иқтисодиёт тармоқларининг ривожланиши етарлича инновацион хусусиятга эга эмас, ўз навбатида, макроиқтисодиёт, умуман олганда, ижтимоий соҳанинг ривожланиши учун шароитларни таъминловчи омилга айланмаган;

– турли ижтимоий гуруҳлар манфаатларини ҳимоя қилиш учун жамоат бирлашмаларини ташкил этиш давлат томонидан берилган эркинликка қарамай жамият меҳнат бозорида юзага келаётган ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш учун ушбу имкониятдан фойдаланишда ҳамон сусткашлик мавжуд;

– ёлланма ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилишга йўналтирилган касаба уюшмалари ўзларини ушбу жараёндан деярли тўлиқ четлатган;

– касаба уюшмаси ҳаракати паст самарали, уларни бошқариш органлари эса кучли «бюрократлашган»;

– янги мулкдорлар асосий қисмининг онги ижтимоий шерикликни ривожлантиришга йўналтирилмаган, унда ҳамон мулкдорларнинг шахсий иқтисодий манфаатлари устунлик қилади;

– меҳнат бозорининг фаолият кўрсатишини тартибга солувчи амалдаги қонун ҳужжатлари ижтимоий-меҳнатга оид муносабатларнинг жадал ривожланиши билан боғлиқ тузатишлар киритишни талаб этади;

– ёлланма ходимларнинг аксарият қисми ташкилот фаолиятини бошқаришдаги ўз иштирокини кенгайтиришга тайёр эмас; эски ўзини-ўзи бошқариш механизмлари барбод бўлган, янгилари эса шаклланиш босқичида турибди.

Юқорида санаб ўтилган муаммоларнинг мавжудлиги ва ижтимоий шерикликни ривожлантириш омилларининг намоён бўлиши даражасига қараб ташкилот ушбу шерикликнинг юзага келган даражасига мос келадиган, меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатлари мувазанатини таъминлаш мақсадларига жавоб берувчи механизмни танлаши мумкин.

Ташкилотни ривожлантиришнинг стратегик мақсадларига эришиш уни бошқаришнинг юқори даражасида эмас, балки таркибий бўлинмалар ходимларининг умумий шахсий меҳнат кўникмаларини ҳисобга олиш орқали мазкур бўлинмалар даражасида таъминланади [7].

Ушбу мақсадда асосий муваффақият омиллари ва ташкилотни ривожлантиришнинг умумий стратегиясига мос келувчи асосий назорат индикаторларини ажратган ҳолда ҳар бир бўлинманинг стратегик хариталари ва ходимлар меҳнат фаолиятининг шахсий режаларини ишлаб чиқиш тавсия қилинади.

Хусусан, ходим меҳнат фаолиятининг шахсий режасида ушбу фаолиятдан кутилаётган натижаларни акс эттириш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Режани ишлаб чиқишда ходимнинг ўзи бевосита иштирок этиши керак. У шуни аниқ англаб этиши лозимки, ташкилот ундан шунчаки зиммасига юклатилган мажбуриятларнинг виждонан бажарилишинигина эмас, балки меҳнат натижаларининг доимий равишда яхшиланишини кутади. Бундай ёндашув, назаримизда, ходимларнинг биргаликда меҳнат қилиш, қарорлар қабул қилишда мустақилликни ривожлантириш ва ушбу қарорлар учун жавобгарликни оширишга бўлган қизиқишининг ошишига хизмат қилади.

Шундай қилиб, меҳнат жараёни ҳар бир иштирокчиси (умуман ташкилот, унинг таркибий бўлинмалари, ёлланма ходимлар)нинг жавобгарлик даражасини ошириш ташкилотнинг стратегик мақсадларига эришишнинг асосий шarti ҳисобланади, бу ижтимоий шериклик субъектларининг манфаатларини имкон қадар мувофиқлаштириш орқали таъминланади.

Бошқача айтганда, агар ходим ўзининг шахсий меҳнат саъй-ҳаракатлари ташкилий мақсадларга эришиш ва олинадиган мукофот билан қай тарзда боғлиқлигини англаб етса, унинг меҳнат натижалари учун жавобгарлик даражаси ўсиш тенденциясига эга бўлади, ходимнинг ўзи эса касбий ривожланишга йўналтирилади.

Ташкилотни биргаликда иштирок этиб бошқариш тизими доирасида ижтимоий шериклик субъектларининг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришнинг муайян механизмлари сифатида биз қуйидагиларни ажратиш мумкин деб ҳисоблаймиз: меҳнатга ҳақ тўлашга нисбатан ёндашувни ўзгартириш, ходимнинг компенсацион пакетини шакллантириш; ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги ижтимоий ҳимоясини таъминлаш.

Ходимнинг компенсация пакетини шакллантириш ижтимоий шериклик субъектларининг манфаатларини мувофиқлаштириш механизми билан ўзвий боғлиқдир. Таъкидлаш лозимки, компенсация пакетининг айрим унсurlари жамият ривожланишининг бозор муносабатларидан олдинги даврида, аввалги иқтисодий тузум шароитида ҳам қўлланилган бўлса-да, “компенсация пакети” атамасининг ўзи мамлакатимиз меҳнат муносабатларини тартибга солиш амалиётида нисбатан яқинда пайдо бўлди.

Албатта, атамалар мажмуининг янгилиги тадқиқотчиларнинг компенсация пакетининг мазмунини таърифлашга нисбатан ёндашувларининг турлича бўлишини белгилаб беради. Масалан, компенсация пакетининг икки хил йўналишга (ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари (иш берувчи ва ёлланма ходим)нинг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштириш, меҳнатни мотивациялаш механизми) эгаллигини эътироф этган ҳолда, тадқиқотчилар унинг таркибига ходимлар эҳтиёжларини қондириш алоҳида механизмларини ўзида намоён этувчи унсurlарнинг турли тўпланини киритади.

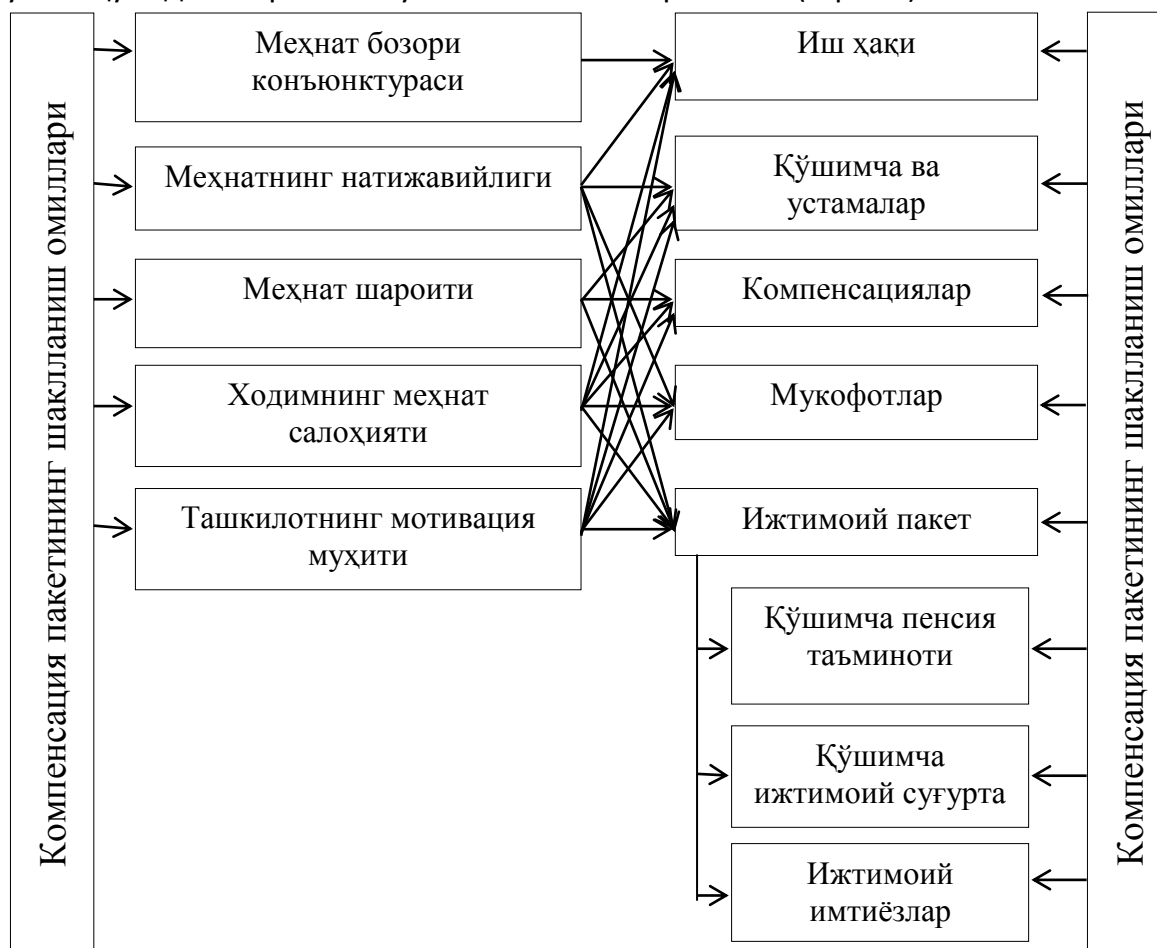
Мисол тариқасида компенсация пакетини “ижтимоий пакет” деб номлаган ҳолда унинг таркибига қуйидаги таркибий унсurlарни киритган Ю.Г.Одегов, Г.Г.Руденко, Н.К.Луневаларнинг фикрларини келтириш мумкин: даволаниш, доридармон препаратларини харид қилиш учун компенсациялар; овқатланиш учун компенсациялар; тиббий суғурта билан таъминлаш; фирма пенсия таъминоти;

мослашувчан иш режимини қўллаш имконияти; никоҳ тўйлари, юбилейлар, фарзандларнинг туғилган кунлари учун бир марталик тўловлар; уй-жой сотиб олиш, фарзандларни ўқитиш учун субсидиялар; ходимларнинг жамоат транспортларида юриши йўл ҳақини қисман тўлаш [8].

Фикримизга кўра, ходимнинг компенсация ва ижтимоий пакетларини бир-бирдан фарқлаш лозим бўлиб, уларнинг асосий фарқи пакетга киритиладиган унсурлар таркиби билан белгиланади.

Компенсация пакети эса анча кенг тўплам ҳисобланади, чунки у ўқиш-ўқитиш (яъни, нафақат ушбу компенсацияни тўлаган ташкилотда фойдаланилиши мумкин бўлган инсон капиталини ривожлантиришга инвестициялар), ташкилотнинг нодавлат пенсия жамғармаларига йўналтириладиган маблағлари ҳисобидан қўшимча пенсия таъминоти (ходимни унинг меҳнат фаолияти тугаганидан кейин ижтимоий қўллаб-қувватлаш) билан боғлиқ харажатлар компенсациясини ўз ичига олади.

Юқорида баён этилганларни ҳисобга олган ҳолда биз ходим учун компенсация пакетининг, назаримизда, ижтимоий шериклик субъектларининг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштириш механизмларидан бирига айланиши мумкин бўлган қуйидаги таркибий тuzилишини таклиф этамиз (1-расм).



1-расм. Ходимнинг компенсация пакетининг таркиби ва унинг шаклланиш омиллари

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тuzилган.

Маълумки, охириги йилларда меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштириш механизминини шакллантириш соҳасида ижтимоий

кафолатларни таъминлаш замонавий меҳнат бозорини ривожлантиришнинг энг мураккаб муаммоларидан бирига айланди. Ушбу муаммо қуйидаги бир қатор сабаблар оқибатида юзага келди:

– иқтисодиётнинг давлат тасарруфидан чиқарилиши, раҳбарлари ва мулкдорлари меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига кераклича эътибор қаратмайдиган хусусий мулк шаклидаги ташкилотларнинг пайдо бўлиши;

– илгари амал қилган меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси тизимининг барбод бўлиши, ушбу тизимнинг алоҳида унсурлари айрим йирик ташкилотларда (одатда, давлат ташкилотларида)гина сақланиб қолган;

– ижтимоий суғурта тизимининг ислоҳ қилиниши, унинг янги турлари ва шаклларининг пайдо бўлиши, ижтимоий суғурта тўловларини тўлаш мажбуриятларининг давлатдан ташкилотлар (иш берувчилар)га ўтказилиши;

– меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг ўзгартирилиши, меҳнат қилиш қобилиятини вақтинчалик йўқотганлик бўйича варақлар олиш ва улар бўйича тўловларни амалга ошириш шартларининг қатъийлаштирилиши;

– иқтисодиётнинг (унда иш берувчилар ўзлари ёллаган ходимлар меҳнати, ҳаёти ва соғлиғини муҳофаза қилишга нисбатан қизиқиш билдирмайдиган) хусусий секторида банд бўлган ходимлар катта қисмига нисбатан камситилиш ҳолатлари ва ҳ.к.

Хулоса ва таклифлар

Назаримизда, меҳнат бозори субъектларининг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштириш механизмини шакллантириш учун ходимларни ижтимоий ҳимоялаш чора-тадбирлари таркибига уларни профилактика чора-тадбирлари ва меҳнат қилиш қобилиятини йўқотганликни компенсациялаш чора-тадбирларига бўлган ҳолда аниқлик киритиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Хусусан, профилактика чора-тадбирлари ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ҳамда зарарли ва хавfli меҳнат шароитларига эга бўлган иш ўринларида касб касалликларининг олдини олиш учун мўлжалланган бўлиб, уларни иккита гуруҳга бўлиш лозим:

– ходимни ёллаш чоғидаги профилактика чора-тадбирлари: ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ҳамда хавfli ва зарарли меҳнат шароитларига эга бўлган ишда касб касалликларига чалиниш мумкинлиги тўғрисида огоҳлантириш; ходимлар билан меҳнат шартномасини касб касалликларига чалиниш хавфини камайтириш имконини берадиган муддатга тузиш; ишга ёлланадиганларнинг тиббий кўриклари, касбга тайёрлаш ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича инструктаж;

– бевосита меҳнат жараёнидаги профилактика чора-тадбирлари: иш берувчи томонидан иш ўринларида хавфсиз меҳнат шароитларининг таъминланиши; ходимларни жамоавий ва якка тартибда ҳимояланиш воситалари билан таъминлаш; иш берувчи томонидан даврий тиббий кўриклар, диспансерлашлар ўтказилишининг таъминланиши; инструктажларни мунтазам ўтказиш ва меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича касбга тайёрлашни ривожлантириш.

Ўз навбатида, ишлаб чиқариш сабаблари туфайли келиб чиққан меҳнат қилиш қобилиятининг йўқотилишини қоплаш чора-тадбирлари жумласига биз қуйидагиларни киритамиз:

– тиббий муассасалар билан касб касалликларини ўз вақтида ташхислаш учун шартномалар тузиш;

– ходимларда касб касалликлари аниқланган тақдирда уларга бошқа иш ўринларини тақдим этиш;

– ходимлар ва улар оила аъзоларининг ижтимоий суғуртаси бўйича харажатларни тўлиқ қоплаш;

– ишлаб чиқаришда жабрланганларни реабилитация қилиш тизимини ташкил этиш.

Юқорида баён этилган, ташкилотни биргаликда иштирок этиб бошқариш тизимига мос келувчи ижтимоий шериклик субъектларининг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштириш механизмлари, ташкилот даражасида ижтимоий шериклик соҳаларини кенгайтиришнинг муқобил вариантларидан бири бўлиши мумкин ва меҳнат бозоридаги ижтимоий-иқтисодий муносабатлар ривожлантириш учун асос яратади.

Фойдаланилган адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сонли фармониغا 1-илова // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон, 70-модда.

2. Котляр А.Э. О понятии рынка труда // Ж. Вопросы экономики. – Москва, 2008. -№ 1. – С 34-35.

3. Павленков В.А. Рынок труда. –Москва: Общества Анкил, 2012 – С.34.

4. Абдураҳмонов К. Х. Меҳнат иқтисодиёти. – Т.: Меҳнат, 2009. – 122-б.

5. Кашепов А., Сулакшин С., Малчинов А. Рынок труда: проблемы и решения: монография. – М.: Научный эксперт, 2008. – С.73.

6. Кязимов К. Социальное партнерство: теория и практика. – М.: МиК, 2011. – С.49.

7. Оксинайд К., Розина Е. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом. – М.: Проспект, 2012. – С.137.

8. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). - М.: Изд. «Альфа-Пресс», 2007. – С.707.