

4-1-2019

Models of employment of the population and opportunities for its use in the conditions of Uzbekistan

O.Q Xatamov

Termez State University, Uzbekistan, 190111, Termez city, Fayzulla Khujaev Street, 43rd House

Sh.M Ortiqov

Termez State University, Uzbekistan, 190111, Termez city, Fayzulla Khujaev Street, 43rd House

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

Recommended Citation

Xatamov, O.Q and Ortiqov, Sh.M (2019) "Models of employment of the population and opportunities for its use in the conditions of Uzbekistan," *Economics and Innovative Technologies*: Vol. 2019 : No. 4 , Article 8. Available at: <https://uzjournals.edu.uz/iqtisodiyot/vol2019/iss4/8>

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.

АҲОЛИ БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШ МОДЕЛЛАРИ ВА УНДАН ЎЗБЕКИСТОН ШАРОИТИДА ФОЙДАЛАНИШ ИМКОНИАТЛАРИ



Хатамов Очилди Қурбонович¹
Ортиқов Шавкат Муҳаммадиевич²

¹Термиз давлат университети профессори, и.ф.д.

²Термиз давлат университети ўқитувчиси

Ўзбекистон, 190111, Термиз шаҳри, Файзулла Хўжаев кўчаси, 43-уй

Аннотация: Мақолада аҳоли бандлиги тушунчаси иқтисодий категория сифатида таҳлил қилинган. Саноати ривожланган мамлакатларда бандлик ва меҳнат бозорини тартибга солишнинг моделлари ўрганиб чиқилган. Мазкур давлатлар тажрибаларидан мамлакатимизда ишсизликни қисқартириш ва аҳолининг ижтимоий зарур меҳнат билан бандлигини кўпайтириш бўйича фойдаланиш имкониятлари ёритилган.

Калит сўзлар: аҳоли бандлиги, ишсизлик, меҳнат бозори, бандлик дастурлари, бандликни тартибга солиш моделлари, хорижий тажриба.

Abstract: The article analyzes the theoretical views on the economic category “employment of the population”. The basic models of state and regional regulation of employment in foreign countries are studied. Recommendations are given on the use of foreign experience in regulating employment in our country.

Key words: population employment, unemployment, labor market, employment programs, employment regulation models, foreign experience.

Кириш

Бугунги кунда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш муаммоси жамият ижтимоий-иқтисодий ривожланишнинг энг муҳим макроиқтисодий хусусиятларидан бири бўлиб иқтисодиётда алоҳида аҳамиятга эга. Шунингдек, мамлакатимиз Президенти Ш.М.Мирзиёев ташаббуси билан қабул қилинган 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида “аҳоли бандлигини ошириш мақсадида аҳолининг реал пул даромадлари ва харид қобилиятини ошириш, кам таъминланган оилалар сонини ва даромадлар бўйича фарқланиш даражасини янада камайтириш, янги иш ўринларини яратиш, меҳнат бозори мутаносиблигини ва инфратузилмаси ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини камайтириш” асосий вазифа сифатида белгиланган [3].

Иқтисодиётда таркибий ўзгаришлар жараёнида аҳоли бандлигини таъминлаш муаммоларини тадқиқ этишнинг долзарблиги биринчи навбатда, мазкур тушунчанинг эволюцион қарашлари ва концептуал ёндашувларини тадқиқ қилишни тақозо қилади. Мазкур тушунчанинг ижтимоий-иқтисодий муносабатлари мазмуни турли-туман шакллар воситасида ифодаланади.

Мавзуга оид адабиётлар таҳлили

“Аҳоли бандлиги” тушунчасининг кўпгина таърифлари мавжуд. Илмий адабиётларда кўпинча “бандлик” ва “меҳнат бозори” тушунчаларига бир хил қаралади. Бунда “меҳнат бозори” тушунчасига умумий тавсиф берилади.

Ушбу тушунчанинг “тор” ва “кенг” маънодаги талқинлари мавжуд. Кенг маънода - фуқароларнинг шахсий ва ижтимоий эҳтиёжини қондириш билан боғлиқ бўлган ижтимоий-фойдали фаолияти ва бу фаолият унга иш ҳақи (даромад) келтиради. Тор маънода - бу фуқароларни иш ўрни билан таъминлаш билан боғлиқ бўлган хўжалик фаолияти иштирокидаги иқтисодий муносабатлари мажмуи.

Кенг маънода меҳнат бозорини меҳнатдан фойдаланиш, айирбошлаш ва такрор ишлаб чиқаришни таъминловчи ижтимоий муносабатлар, ижтимоий меъёрлар ва институтлар тизими сифатида ҳам қараш мумкин. Натижада, меҳнат бозорида ишга жойлашиш ва меҳнат салоҳиятини такрор ишлаб чиқариш билан боғлиқ муносабатлар юзага келади. Шу нуқтаи назардан, иқтисодчи олима Д.А.Ортиқова меҳнат бозорининг ташкил этилиши ва фаолият юриртишини бозор иқтисодиёти шароитида бандликни таъминлаш ва уни қўллаб-қувватлашнинг муҳим ҳалқаси сифатида қарайди [6].

Классик назария мактаб вакили бўлган А.Смит «Халқлар бойлиги табиати ва сабаблари тўғрисида тадқиқот» асарида иш билан бандлик одамларнинг фаолияти ва интилишлари уларнинг шахсий иқтисодий манфаатлари орқали белгиланишини таъкидлайди [16].

Академик Қ.Х.Абдурахмонов “Иш билан бандлик – фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи ва даромад келтирадиган фаолиятидир” деган таърифни беради [5].

Иқтисодчи олимларимиздан А.Ўлмасов ва А.Ваҳобовлар фикрича “Бандлик меҳнат қобилиятига эга бўлган ва меҳнат қилишга иштиёқи бор кишиларни ишга жойлашиб, фойдали меҳнат билан машғул бўлишларидир” [19].

А.Г.Грязнов бандликни иш жой билан таъминлаш ва хўжалик фаолиятида иштироки билан боғлиқ бўлган иқтисодий муносабатлар тўплами деб атайди. Унинг фикрича, бандлик моддий омиллар ишлаб чиқаришга тааллуқли иқтисодий фаол аҳолини тасвирлайди. Бандликда жамиятнинг асосий ишлаб чиқарувчи ҳамда истеъмол қилувчи кучлари ўзи намоён қилади. Чунки, ундаги ишлаб чиқаришнинг объектив шароитига муносабат, жами аҳолининг такрор ишлаб чиқариш шароити ҳисобланувчи меҳнаткашлар яшашлари учун маблағлар олиш воситаси бўлиб хизмат қилади [22].

В.А. Пивленков таърифи бўйича, аҳоли бандлиги – бу қонунда белгиланган ёшга етган ва ҳозирги пайтда моддий ёки пул шаклида даромадлар олиб келадиган фаолият билан шуғулланувчи фуқаролардир [15].

Э.Р.Саруханов томонидан бошқача таъриф берилган. Бандлик - ходимлар иштирок этадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлардир, яъни улар моддий неъматлар ишлаб чиқариш ва такомиллаштиришда инсонлар фаолиятини амалга оширадилар [17].

Л.А Костин фикрига асосланадиган бўлсак, бандлик - барча иқтисодий формацияларга хос бўлган универсал иқтисодий категориядир. Бандлик - бу меҳнаткашларнинг ўзаро ҳамкорликдаги ижтимоий муносабатларидир [11].

Бандлик, деб ёзади Е. В. Шуваева, меҳнат муносабатлари тизимининг энг муҳим унсуридир. Бунда унинг умумбашарий характердалиги бошқалардан фарқ қилувчи жиҳатидир. Чунки, у ихтиёрий ишлаб чиқаришга хос ва унда муҳим омил сифатида намоён бўлади ҳамда ишлаб чиқариш кучлари ривожланиш ва фаолият кўрсатиш

шарти ҳисобланади. Бандлик ёлланма ишчи кучи ёки меҳнат бозори пайдо бўлмасдан анча олдин шаклланган [22].

Аҳоли бандлиги - ижтимоий ишлаб чиқаришнинг муҳим таркибий қисми сифатида юзага келувчи мураккаб ижтимоий-иқтисодий ҳодиса сифатида, аҳолини иш жойи ва бир вақтнинг ўзида инсонни яшаши учун зарурий маблағ билан таъминловчи ижтимоий муносабатлар сифатида жамиятнинг асосий ишлаб чиқариш кучлари шаклланишини таъминлайди[21].

Бу ерда муаллиф ишлатган эҳтиёж бу бир восита, меҳнат – инсоннинг бирдан-бир мақсади эмас, балки у бекамү-кўст яшаши учун буюмларга зарурияти борлиги тушунилади. Инсон ўзига зарур бўлган неъматларга эга бўлиш учун меҳнат қилади.

Тадқиқот методологияси

Тадқиқот методологиясини аҳоли бандлигини таъминлаш назарияси бўйича мамлакатимиз ҳамда хорижий олимларнинг олиб борган илмий ишлари натижалари, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Президентининг аҳоли бандлигини таъминлаш ва турмуш фаровонлигини оширишга оид фармон ва қарорлари ташкил этади. Шу билан бирга, ривожланган хорижий мамлакатларда аҳоли бандлигини таъминлаш моделларининг ўзига хос хусусиятларини ўрганиш, Ўзбекистонда аҳоли бандлигини таъминлаш сиёсатини юритишда фойдали жиҳатларини амалиётга киритишда катта тўртки бўлиши мумкин. Шу нуқтаи назардан ушбу тадқиқотнинг методологик жиҳати мамлакатимизда инновацион ривожланиш ғояларини амалиётга жорий этиш йўлларини асослашдан иборат.

Таҳлил ва натижалар

Тадқиқотчилар иқтисодий ўсиш суръати, бандлик ва меҳнат унумдорлиги ўртасидаги ўзаро алоқадорликка асосланган ҳолда саноати ривожланган мамлакатларда аҳоли бандлигини рағбатлантириш сиёсатида бир қанча моделларини ажратишади. Жумладан, тадқиқотчилар бандлик ва меҳнат бозорини тартибга солишнинг бешта: америка модели(АҚШ), скандинавия модели (Швеция, Финляндия, Дания, Норвегия), англо-саксония модели (Буюк Британия, Канада, Ирландия), континентал ёки немис модели (Германия, Австрия, Бельгия, Нидерландия, Швейцария, қисман Франция) ва япон моделларини ажратишади. Аммо айрим тадқиқотчилар мамлакатларни бошқача гуруҳлашади, масалан, америка моделини бўлак қилиб ажратмасдан, уни англо-саксония моделига қўшиб юборишади[9]. Айрим тадқиқотчилар эса мамлакатларни учта моделга(америка, скандинавия, европа) ажратиб ўрганишади[7]. Қуйида биз ушбу моделлар билан танишиб чиқамиз.

1. Америка модели асосини ижтимоий-меҳнат муносабатларининг субсидия кўриниши, ходимнинг шахсий ютуққа эришиши ва ўзини намоён қилиши ташкил этади. Ушбу модель меҳнат бозори марказлашмаганлиги ҳамда бандлик ва ижтимоий таъминотнинг қонунийлиги; иш берувчи томонидан ёлланма ишчига нисбатан назорат юқори даражадалиги; ишчиларнинг юқори даражадаги жуғрофий ва касбий мобиллиги; нисбатан юқори даражадаги ишсизлик билан характерланади. Касбий карьера энг аввало иш жойи ўзгариши билан боғлиқ, шунга мос равишда ушбу модель қолганларига нисбатан юқори даражадаги мобиллиги билан фарқ қилади. Иш ҳақи миқдори иш ихтисослиги ва мураккаблигига асосан белгиланади, хизмат поғоналарида силжиш, одатда, касбий-малакавий профилини кенгайтиришга боғлиқ

эмас. Касбий йўналиш масалаларига катта эътибор қаратилади. Университет ва коллежлар қошида касбга йўналтириш бўйича махсус марказлар ва хусусий агентликлар ташкил этилган. АҚШ меҳнат вазирлиги қошида 1200 дан ортиқ давлат ҳисобидан фаолият юритувчи касбга йўналтириш ва касб танлаш марказлари иш олиб бориб, ҳар йили улар орқали 1 миллиондан ортиқ ёшлар ўтишади. Натижада мутахассис тайёрлаш харажатлари 30-40 %га камаяди, касбий танлов тестларига сарфланган бир доллар минг долларлик иқтисодий самарадорликни таъминлайди [10].

Маълумки, АҚШ анъанавий равишда ҳаддан ташқари юқори даражадаги ишсизликка эга мамлакат ҳисобланади. Унинг даражасига фрикцион ишсизлик яхшигина таъсир этмоқда. Буни кенг ва динамик меҳнат бозорида, ишчилар фаол равишда нафақат иш жойини, балки ихтисослигини ҳам ўзгартириши билан тушунтириш мумкин. Масалан, мамлакатда ҳар йил 10 % ишчи ўз ихтисослигини ўзгартиради. Бундан ташқари, ушбу мамлакат кўп йиллардан бери ҳар йилги янги иш жойи яратиш бўйича дунёда биринчи поғонани бермай келмоқда. Ушбу омиллар аҳоли ишсизликни хатарли ҳодиса сифатида эмас, балки кенг тарқалган бир ҳолат сифатида қабул қилишига имконият яратади. Модомики, АҚШда кўпинча малакасиз ёки малакаси кам ишчилар ишсизликка тушишади, улар учун яратиладиган иш жойлари ҳам шунга яраша паст даражадаги сифатга эгадир.

АҚШнинг замонавий бандлик сиёсатидаги асосий йўналишларга: иш ҳақи даражасини ошириш жиҳатидан иш жойлари сифатини ошириш, келажакда касбий улғайишни таъминлаш, иш жойларини сақлаш ва уларни кўпайтиришдир.

АҚШ сиёсати, энг аввало, бандлик ўсишини рағбатлантириш ва иш жойларини кўпайтириш, ишчиларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, ёлланма ишчи кучига кўмаклашишга қаратилган.

Европа давлатлари ва АҚШда аҳоли бандлиги муаммосини ҳал этишга маълум бир даражада кўмаклашувчи минтақавий ривожланиш агентликларини ташкил этиш ва фаолият юритиши бўйича етарлича тажриба тўпланган.

Кенг тарқалган минтақавий ривожланиш агентлигининг шундай шакллари билан бири, бу давлат инвестиция корпорациясидир. Унинг фаолияти асосига шаҳарни ривожлантиришга қаратилган давлат инвестицияларини концентрациялаш қўйилган бўлиб, шаҳар эса ўз навбатида қолган периферияларга иқтисодий ва ижтимоий жиҳатдан ижобий таъсир кўрсатди.

2. Скандинавия ёки швед модели қуйидаги учта тамойилга асосланади:
 - меҳнатга лаёқатли аҳолининг тўлиқ бандлигини таъминлашга эришиш;
 - аҳолига ижтимоий кафолатларни тақдим этиш;
 - фаровонликка эришишда тенг имкониятларни таъминлаш.

Маълумки Швецияда иқтисодий сиёсат компаниялар фойдаси ҳаддан ташқари ортиб кетишини чегаралашга қаратилган бўлиб, мамлакатда ишсизлар учун ҳам, иш билан банд ходимлар учун ҳам касб тайёргарлиги ва қайта тайёрлашнинг ривожланган тизими амал қилади. Бу йўл билан ишси кучининг минтақавий ва касбий ҳаракатчанлиги рағбатлантирилади. Швециянинг бу соҳадаги тажрибаси ноёб эканлигини таъкидлаш керак. Швецияда меҳнат бозорида чекловчи (фискал) сиёсат, яъни иш ўринларини яратишни рағбатлантириш ва селектив (танланма) тарздаги иқтисодий юксалиш элементларига таянч ҳолда шаклланиб бормоқда [8,9]. Иш билан

тўлиқ бандликни юзага келтиришнинг анъанавий стратегияси муқаррар равишда инфляциянинг юқори даражасига чиқишга ва иш ҳақи борасида силжишлар рўй беришига олиб келиши эътироф этилган.

Швед модели ишсизлик даражасини минимумга келтирган давлатнинг бандлик соҳасидаги фаол сиёсати билан характерланади. Мазкур моделнинг ўзига хос жиҳати ишсизлик оқибатлари билан курашиш эмас, балки ишсизларни огоҳлантиришдир. Мамлакат ҳукумати ижтимоий сиёсатга катта эътибор қаратади, жумладан, 70 % маблағни, асосан иқтисодиёт давлат секторида янги иш ўринларини яратишга қаратилган тадбирларни ишлаб чиқиш; аҳоли миграцияси ва ишчи кучини, оилаларга ишчи кучи зич бўлган ҳудудлардан вакант жойлар бўлган ҳудудларга кўчиб ўтишида субсидия ва кредитлар бериш йўли билан координация қилиш; аҳолининг мавжуд бўш иш жойлари тўғрисидаги маълумотларга тезкор муурожаатини таъминлаш; ишсиз қолган ёки ишидан ажралиб қолиш хавф солаётган шахсларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлашни амалга ошириш каби тадбирларга сарфлайди.

Тўлиқ бандликка эришиш қўйидаги ишларни амалга ошириш орқали амалга оширилади.

- чекловчи фискал сиёсат юргизиш. Бу сиёсат иш ҳақини оширишда фирмалараро инфляция рақобатини камайтириш учун кам фойдали корхоналарни қўллаб-қувватлаш ва юқори даромадли фирмалар фойдасини тўхтаб туришга қаратилган;

- иш ҳақида “Ҳамжиҳатлик сиёсати”. Ушбу сиёсат у ёки бу фирма молиявий имкониятидан қатъи назар, тенг меҳнатга тенг иш ҳақи тўлаш мақсадини кўзда туттади. Бу эса кам фойдали (даромадли) корхоналарнинг ишчилар сонини қисқартиришга ва ўз фаолиятини тўхтатиш ёки қайта ўзгартиришига, юқори даромадли фирмалар - ўз имконияти даражасидан кам бўлган иш ҳақи билан чегараланишига олиб келади;

- заиф рақобат қобилиятга эга ишчиларни меҳнат бозорида қўллаб-қувватлаш бўйича фаол сиёсат. Бунинг учун тадбиркорлар кўпгина субсидиялар олади;

- иш фаолияти натижаси паст бўлган, аммо ижтимоий масалаларни ҳал этишни таъминловчи иқтисодиёт секторларида бандликни қўллаб-қувватлаш.

Бандлик соҳасидаги сиёсатни амалга ошириш билан боғлиқ тадбирларга тахминан ЯИМнинг 3% ва бюджетнинг 7 % сарф этилади. Швецияда тўлиқ бандликни таъминлашдаги ютуқлар айнан шулар ҳисобигадир.

Швеция меҳнат бозорида бандлик сиёсати масалалари сифатида яна қўйидагиларни келтириш мумкин:

-иш ва компетенция стратегиясини илгари суриш;

-меҳнат бозорида самарадорлик ва эгилувчанликни таъминлаш;

-махсус мутахассисликлар бўйича эҳтиёжга инсонлар ишларида дискриминация ҳолатларига йўл қўймаслик;

-меҳнат бозорида аёл ва эркеклар ўртасидаги тенг ҳуқуқлилиқка эришиш бўйича фаолият.

Булар эса ишга жойлаштириш дастурини бажариш, касбий реабилитация, ўқитиш, яъни меҳнат бозорида бандлик бўйича фаол сиёсат дастури ҳамда бандлик бўйича суғуртани назоратга олиш орқали амалга оширилади. Улар ичида қўйидаги тўртта дастурни алоҳида ажратиш мумкин:

- ишчи кучига талаб ва аҳоли бандлигини оширишни рағбатлантириш;
- иш кучи таклифига таъсир этиш;
- ногиронларни қўллаб-қувватлаш;
- ишсизликда пул маблағлари билан ёрдам кўрсатиш.

Ишчи кучига талаб ва аҳоли бандлигини оширишни қўллаб-қувватлаш дастури мақсади кўнгилдагидек бўлмаган ҳолатларда ишчи кучига талабни қўллаб-қувватлаш ҳисобланади. Улар ишсизларга вақтинчалик ишга жойлашиш ва катта бўлмаган ишлаб чиқариш иш стажини таклиф этади. Бу эса уларнинг очиқ меҳнат бозорида иш излашларини осонлаштиради ёки бирор-бир касбий таълимни танлашига асос қўяди. Бундай дастурлар, жумладан, яқин тартибда субсидиялар бериш дастури, ўз ишини бошлаш учун субсидия бериш дастури, 20 ёшдаги ёшлар учун туман дастурлари, компьютер устахоналари ва марказларини, катта ёшлилар учун вақтинчалик иш жой яратиш дастурлари, ресурсли ишлар бўйича дастурлар.

Швецияда имконияти чегараланган инсонларни қўллаб-қувватлаш дастурлари кенг тарқалган. Ушбу дастурларда ногиронлар учун тадбирлар ва иш берувчиларнинг ишлаш қобилияти чегараланган инсонлар учун иш жойи шароитларини яратиш билан боғлиқ харажатларини қоплашлари учун компенсациялар ажратиш кўзда тутилган. Швеция қонунчилигида бандлик масаласида иш берувчиларга қатъий талаб белгиланган. Дискриминацияни йўқотиш учун давлат мониторинги ўрнатилган. Финландия ва Нидерландияда меҳнат соҳасида аёллар ҳуқуқи бузилиши учун жиноий жавобгарлик белгиланган. Умуман айтганда, скандинавия мамлакатларида бандликнинг юқори даражаси ва туғилишнинг нормал даражасини биргаликда олиб боришга эришилган.

Швециянинг амалда бўлган "Меҳнат соҳасида эркеклар ва аёлларнинг тенг имкониятлари тўғрисида"ги қонунида (1991 йил) иш берувчиларнинг ишчи ўринлари эркеклар ва аёллар ўртасида тенг тақсимланишини таъминлаш мажбурияти назарда тутилади. Бу эса ишловчи эркеклар ва аёллар нисбати бир хилда бўлмаган корхоналарда иш берувчи мазкур корхонада вакиллиги етарли даражада бўлмаган жинсдаги шахсларни қўшимча равишда ишга қабул қилиши шарт эканлигини ифодалайди.

Ушбу модель амалда жами иш кучи учун давлат секторида ўртача, қониқарли иш ҳақи ва меҳнат шароитига эга иш ўринлари яратишга мўлжалланган. Мазкур сиёсатни салбий жиҳати уни фақат давлат молиявий маблағлари ҳисобига амалга оширилиши, аммо маблағларнинг эса чегараланганлиги ёки камайиши ишлаб чиқариш пасайиши ва иш ўринларининг кескин қисқаришига олиб келади.

3. Континентал ёки европа модели ҳам швед модели каби, меҳнат қилаётган аҳолининг иш билан бандлар сонини иш унумдорлиги ошиши ва даромади ўсиши вақтида қисқартиришга асосланган. Шунинг учун бандлик ва ишсизлик масалаларига биринчи навбатда эътибор берилмоқда. Бунинг сабаби давлатнинг меҳнат бозори аҳоли ва ижтимоий-сиёсий характердаги сабаблар бўйича масъулиятини англаши, айниқса, маҳаллий ишчилар учун рақобатни яратадиган кўплаб меҳнат муҳожирлари мавжудлигидир. Франциядаги ушбу ҳодисани тартибга солиш, хусусан, "Янги хизматлар - янги иш ўринлари" дастурини амалга оширишга қаратилган. Бошқа тадбирлар қаторида давлат ёшларга янги иш жойларини яратиш учун корхоналар харажатларининг 80 фоизигача қопланишини таъминлайди. Франция аҳоли бандлиги

сиёсатини амалга ошириш тизими ҳам диққатга сазовордир. Иш билан бандлик масалалари нафақат давлат ва минтақавий, балки тармоқ даражада ҳам кўриб чиқилади[8].

Германия (ёки неолиберал) иш билан бандлик модели фаол иш билан бандлик сиёсатига асосланади - давлат янги иш жойлари яратадиган барча ишлаб чиқарувчиларни (иш берувчиларни) рағбатлантиради, шунингдек, корхоналарни модернизация қилишда бандликнинг мавжуд даражасини сақлаб туради, ишчиларни оммавий ишдан бўшатишдан қочган корхоналарга имтиёзлар беради.

Бундай сиёсат ошиб бораётган ишсизлар сони учун қимматга тушувчи нафақа тизимини яратишни талаб этади. Ушбу сиёсатни салбий натижаси узоқ, турғун ишсизлик ва улар билан боғлиқ бўлган катта ижтимоий, молиявий ҳамда иқтисодий харажатлардир.

Германияда субсидияларнинг асосий қисми, маълум билимга эга бўлган, лекин бизнесни ташкил қилишда кўникмага эга бўлмаган ишсизларнинг банкрот корхоналари асосида ташкил этилган кооперативларга йўналтирилади [18].

Германиядаги аҳоли бандлигини тартибга солиш асосининг ташкилий-бошқаруви бўйича ижобий тажрибани қўллаш янги иш ўринлари яратиш орқали ишсизлик даражасини қисқартиришга олиб келади ва икки томонлама самарани, ҳам иқтисодий ва ижтимоий ривожланишни таъминлайди. Биринчидан, янги рақобатбардош маҳсулотлар яратилади, иккинчидан, постсовет мамлакатларида ишсизлик ва ижтимоий кескинлик пасаяди.

4. Англосаксония модели ижтимоий хизматларни тақдим этишда, асосан давлатнинг бандлик сиёсатдаги пасивлиги, хусусий корхоналар ва жамоат ташкилотлари улуши юқори эканлигини назарда тутаяди. Давлат миқёсида эълон қилинган меҳнат тартиб-қоидалари биринчи марта айнан Буюк Британия томонидан киритилганлиги сабабли, уларнинг умумий йўналишини тарихий жиҳатдан кўриб чиқайлик.

Буюк Британиянинг собиқ Бош вазири Т. Блер ҳамкасбларига янги иш ўринларини яратишда статистика ёмон ёрдамчи эканини таъкидлади. Унинг фикрича, ишга жойлашиш - бу шахсий муаммодир, ҳисоб-китоб ва рақамлар маълум бир ишсиз кишига ҳаётда ўз ўрнини топишига ёрдам бера олмайди.

XX аср 30-йиллари ўрталарида Ж.М.Кейнс томонидан Англия ҳукуматига тақдим этган тавсияларни бажариш мақсадида мамлакатда иқтисодий ривожланиш бўйича Миллий Кенгаш ташкил этилди. Иқтисодиётни инқироздан чиқариш учун Кейнс, ҳукуматнинг бамисоли қатъий аралашуви сифатида давлат харажатларидан сунъий равишда фойдаланишни таклиф қилди, масалан, йўлларни қуриш, иш ўринлари яратиш мақсадида (жамоат ишлари) янги ҳудудларни ўзлаштириш ва ҳоказо.

Миллий Кенгашнинг вазифаларидан яна бири, давлатнинг асосий мақсадларга эришиши- ишчи кучининг тўлиқ бандлигини таъминлаш ва аҳоли турмуш даражасини яхшилашга қаратилган иқтисодий ва ижтимоий дастурларини ишлаб чиқишдан иборат эди.

Ҳозирги пайтда Буюк Британияда иш билан бандликнинг замонавий модели таъсирчан ва самарали ҳисобланади. Унда бир нечта ўзаро боғлиқ блоклар мавжуд: меҳнат бозорида талаб ва таклифнинг ҳолати, касбий таълим ва иш билан

таъминлашнинг яхлит тизими, кадрлар бозорида аёл ва ёшларнинг рақобатбардошлигини ошириш бўйича ўқув ва қайта тайёрлаш дастурларини ишлаб чиқиш, мақсадли жамоат ишларини ривожлантириш дастурларини ишлаб чиқиш, ишсизлик суғуртаси жамғармаларини ривожлантириш, ижтимоий таъминот тизимини ривожлантириш. Буюк Британияда иқтисодий ва ижтимоий муносабатларни тартибга солиш бўйича институционал тизим кенг миқёсли ярим ҳукумат ташкилотлари тармоғига эга. Иш билан бандлик ва ишсизлик масалалари ҳукуматга нисбатан маслаҳатчи вазифасини бажарувчи меҳнат комиссияси томонидан кўриб чиқилади. Бугунги кунда давлат миқёсида бандликни тартибга солиш Меҳнат Департаменти томонидан амалга оширилади.

Буюк Британиянинг касб-ҳунарга йўналтириш бўйича тажрибаси эътиборга лойиқдир. Касб-ҳунарга оид фаолиятнинг асосий мувофиқлаштирувчи органи 3,6 мингдан ортиқ консультант ва уларнинг ёрдамчиларидан ташкил топган, ёшларни иш билан таъминлаш хизмати ҳисобланади. Ушбу соҳадаги тренинг 1949 йилдан буён Буюк Британияда ўтказилади.

Буюк Британияда 2016 йилнинг бошида ишсизлик даражаси охириги 7 йил давомида энг минимал қийматга(5,3 %), банд бўлганлар сони эса рекорд қиймат(31,2 млн.киши)га кўтарилиб, меҳнат бозоридаги шароитлар ижобий томонга ўзгарганлигини кўрсатди[24].

5. Япон моделида меҳнат муносабатлари тизими умрбод ёлланиш тизимига асосланиб, ходимларнинг корхонада ишлайдиган энг юқори (55-56) ёшга етгунларига қадар иш билан таъминланиши кафолатланган. Умрбод ёлланишнинг бундай тизими ишга ёлланувчилар иш ҳақи, мукофотлар, рағбатлантириш ҳамда ижтимоий тўловлар тарзидаги моддий тақдирлаш миқдорлари ўсиб боришига қулай асос ҳисобланади. Бу эса ходимларда меҳнатга ижобий муносабатда бўлиш ва юқори даражада сифатли меҳнатга интилишни тарбиялашга қаратилган сиёсатни барқарорлигини таъминлашга асосланади. Сўнгги йилларда Японияда ишсизлик даражаси 3-3,5 фоизни ташкил этмоқда[14].

Японияда ходимлардан узоқ вақт давомида фойдаланишни кўзлаш, уларнинг касб тайёргарлиги ва малакасини оширишни иш ўринлари таркиби, ишлаб чиқарилаётган маҳсулот турларини ҳисобга олган ҳолда, ички фирма даражасида амалга ошириш, аввалдан ходимнинг фирма ичида касбий ҳаракатчанлигини назарда тутиши, ходимларда меҳнатга, юқори иш сифати даражасига эришишга ижобий ёндашишни тарбиялаш имкониятини яратади. Мазкур ривожланиш моделида меҳнатни рағбатлантириш ва тартиботни шакллантиришнинг муҳим белгиси ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш ва маҳсулот сифатини яхшилаш масалаларининг барча ходимлар томонидан ишлаб чиқилиши, ишчиларнинг ташаббускорлигини тақдирлашдир. Меҳнатга муносабат ва самарали ишлаш, рационализаторлик таклифлари, узоқ йил бир жойда ишлашга қўшимча ҳақ белгилаш, нафақага чиқаётганда йирик тўловлар орқали рағбатлантирилади.

Тадбиркорлар ишлаб чиқаришни қисқартириш масаласини персонални қисқартириш билан эмас, балки иш вақти давомлигини қисқартириш йўли ёки ишчиларнинг маълум бир қисмини бошқа корхонага, улар билан келишган ҳолда, ўтказиш билан ҳал этади. Японияда анъана бўйича бошқарувнинг юқори бўғинида эркаклар имтиёзга эга бўлганлиги, ўтган асрнинг 50-йилларида бошланган ва 70-

йилларда янада фаоллашган “феминизациялаш” жараёни натижасида 80-йилларда менежерлар орасида аёллар пайдо бўла бошлади. Аёлларнинг меҳнат фаоллиги ошишига қўйидаги омиллар ўз таъсирини кўрсатди:

- хизмат кўрсатишнинг электронлашиши тўғрисида аёлларнинг уй хўжалигини юритиш ва бола парвариши ишлари енгиллашиши;

- оила ва оила муносабатлари тузилишига нисбаттан қараш ва қадриятли мўлжаллар ўзгариши;

- турмуш қурганлар умумий сонида ёлғиз аёллар улуши ошиши;

- ажралишлар сони кўпайиши;

Фикримизча, олтинчи модель сифатида Хитой моделини тавсия этиш мумкин. Хитойда XX аср иккинчи ярмидаги амалга оширилган ислохотлар даврида иккита тадбир ўтказилдики, улар мамлакат қишлоқ жойларидаги аҳоли бандлиги катта таъсир ўтказди. Биринчидан, деҳқонларга касбни танлаш ва хўжалик юритишда мустақиллик берилди. Иккинчидан, деҳқонларга шаҳарда тадбиркорлик билан шуғулланишига рухсат берилди. Натижада, биринчи тадбир 125 млн. кишининг қишлоқ жойларидаги корхоналарга ишга жойлашишини таъминлади. Иккинчиситанми 60-80 млн. деҳқонларнинг қишлоқ жойларидан шаҳарга кўчишига олиб келди. Ислохотларнинг 23 йиллик(1978-2001 йй.) даврида қишлоқ хўжалигида банд бўлганлар улуши умумий бандлар сонида 70,5 % дан 50 % га тушди[20].

Хитойда бандлик сиёсатининг ўзига хос хусусияти қўйидагилардан иборат:

- давлат секторида меҳнатнинг қатъий тартибга солиниши;
- хусусий секторда қонуний тартибга солинишнинг мутлақ йўқлиги;
- меҳнат ресурслари баҳоси пастлиги ва ортиқчалиги;
- аҳолининг меҳнатсеварлиги;
- сиёсий турғунлик ва авторитар тартиб;
- эркин иқтисодий зоналар кўплиги.

Узоқ вақтдан бери Хитойда малакали меҳнатга бўлган талабнинг таклифда ошиқлиги кузатилмоқда. Мураккаб иқтисодий ҳолат, табиий ресурслар тақчиллиги, хўжалик бошқаруви замонавий тизими шаклланиши тугалланмаганлиги, буларнинг барчаси самарали бандликни таъминлаш имкониятини чегаралайди ва иккиламчи бандликка маълум бир даражада таъсир этмоқда.

Хитойда социалистик бозор иқтисодиётини яратиш бўйича чора-тадбирлар қабул қилинган бўлсада, улар корхоналар хўжалик механизмлари фаолият кўрсатишини бир мунча жонлантирди.

Хитойда иқтисодий ўсиш ишчи кучи ва инвестиция хажмини ошириш ҳисобига эришилади, меҳнат унумдорлиги паст даражада қолди. Бунга сабаблардан бири - яхши касбий тайёргарлик ва катта қайтимли меҳнат қилиш имкониятига эга, юқори даражадаги билим ва малакага эга ходимларнинг рағбатлантириш механизми заифлиги.

Мамлакатда ҳозирча компетентлик ва меҳнатга ижодий муносабат учун моддий рағбатлантирадиган ижтимоий-иқтисодий муҳит яратилмаган. Ҳар қандай мамлакат аҳолисининг касбий тайёргарлик даражаси мазкур мамлакат меҳнат салоҳиятини тасвирловчи муҳим кўрсаткичлардан биридир. Бугунги кунда Хитойда бу кўрсаткич олдинги йилларга қараганда анча юқори даражага кўтарилган бўлса-да, аммо иқтисодий ресурслардан фойдаланиш ва ўзлаштириш, халқ хўжалиги

самарадорлигини ошириш учун етарли эмас. Бундан ташқари малака даражалари минтақа ва тармоқлар бўйича бир хил эмас.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳаракатдаги механизми ишчи ходимлар ўз меҳнат салоҳиятини тўлиқ намоён этиш имкони бермайди, яъни уларни малака даражаси кўпинча глобал рақобат белгилайдиган талабларга жавоб бермайди.

XXI аср бошига келиб, Хитой бандлик билан қатор муаммоларга дуч келмоқда. Жумладан, иқтисодий ривожланган барча мамлакатларига хос бўлган муаммо - аҳолининг "кексайиши", ёшлар ўртасида бандлик даражаси пасайиш тенденцияси, мутахассислар етишмаслиги ва ҳоказо.

Хулоса ва таклифлар

Фикримизча, мамлакатимизда иш ўринларини ташкил этиш соҳасидаги давлат сиёсати ишсизликни қисқартириш ва аҳолининг ижтимоий зарур меҳнат билан бандлигини кўпайтириш бўйича хорижий давлатлар сингари аниқ усуллар асосида ишлаб чиқилиши керак.

Бунинг учун қуйидаги тадбирларни эътиборга олиш зарур деб ўйлаймиз:

давлат томонидан иқтисодийга киритилаётган инвестицияларни рағбатлантириш, бу эса янги иш жойларини яратишнинг асосий шarti ҳисобланади;

- янги иш жойлари ташкил этилганда тадбиркорларга ва кичик бизнес корхоналарига солиқ имтиёзлари бериш;

- ўз-ўзини ижтимоий зарур меҳнат билан банд қилишни рағбатлантириш;

- кичик бизнес ва оилавий тадбиркорликда инвестицион фаолликни рағбатлантириш асосида шарт-шароитлар яратиш, бу кўплаб мамлакатларда аҳоли бандлигини таъминлашнинг муҳим услуби сифатида ўрганилмоқда;

- таркибий ўзгаришлар билан боғлиқ ишсиз қолган ёки ишидан ажралиб қолиш хавф солаётган шахсларнинг иш излашларини фаоллаштириш мақсадида касбга ўқитиш, қайта тайёрлаш ва уларга ахборот-консалтинг хизматларини кўрсатиш;

- меҳнат бозорида воситачилик қилаётган меҳнат биржалари ва бандлик хизматларини ривожлантириш, фрикцион ишсизлик ва таркибий ўзгаришлар билан боғлиқ ишсизликни пасайтириш мақсадида вакант иш жойлари тўғрисида маълумотлар йиғиш, таҳлил қилиш ва уларга тезкор муурожаатини таъминлаш (ахборот-маслаҳат марказлари);

- аҳолининг алоҳида гуруҳлари - ёшлар, ногиронлар, ишлаш қобилияти чегараланган инсонлар учун иш жойи шароитларини яратиш билан боғлиқ харажатларни қоплашлари учун иш берувчиларга компенсациялар ажратиш;

- компетентлик ва меҳнатга ижодий муносабат учун моддий рағбатлантирадиган ижтимоий-иқтисодий муҳитни яратиш;

- зарурат туғилганда оилаларга ишчи кучи зич бўлган ҳудудлардан вакант жойлар бўлган ҳудудларга кўчиб ўтишида субсидия ва кредитлар бериш йўли билан кўмаклашиш;

- бандлик муаммоларини ҳал қилишда халқаро ҳамкорлик, халқаро меҳнат миграцияси билан боғлиқ масалаларни ҳал қилиш;

- давлат секторида – таълим, тиббий хизматлар, коммунал хўжалиги, жамоатчилик бинолари ва иншоотларини қуриш соҳаларида ишчи ўринларини яратиш;

- мақсадли жамоат ишларини ташкил қилиш ва ҳоказо.

Иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш шароитида аҳоли иш билан бандлигини оширишнинг ижтимоий-иқтисодий механизмлари бўйича хорижий амалиётлар тажрибасини илмий тадқиқ ва таҳлил этиш мазкур давлатлар тажрибасининг илғор, республикамиз учун қулай бўлган жиҳатларидан фойдаланган ҳолда, аҳоли иш билан бандлик даражасини оширишнинг самарали, истиқболли йўналишларини аниқлаш ва амалиётда қўллаш имконини беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни. (янги таҳрирда). –Т., 1998. 4-10 б.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида” ги Фармони. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2017 й., 21(781)-сон.
3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ -4947-сонли Фармони. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 6-сон.
4. Мирзиёев Ш.М. 2019 йил учун мўлжалланган энг муҳим устувор вазифалар ҳақида Олий Мажлисга Мурожаатнома. 2018 йил 28-декабрь. [http:// www.gov.uz](http://www.gov.uz)
5. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). -Т.: Меҳнат. - 2009. -512 б.
6. Артыкова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. – Т.: Фан, 2005. - 56-59 с.
7. Бреев Б.Д. Безработица в современной России. – М.: Наука, 2005. – 272 с.
8. Белоус, И. Опыт стран ЕС в сфере социальной поддержки населения. // Мир финансов. – 2006. – № 4. – С. 165–169.
9. Дружинина, В.В. Обеспечение сбалансированности местного рынка труда: зарубежный опыт. //Научный Вестник Херсонского государственного университета. – 2014. – № 6. – С. 124–128.
10. Зайцева, К.В. Управление трудовой занятостью в условиях смешанной экономики: монография. – Донецк: МЧП «ВИК», 2003. – 294 с.
11. Костин Л.А., Зущина Г.М., Султанова Р.М. Рынок труда и теория занятости: учебное пособие. М.: АТиСО, 1997.- 424 с.
12. Никольская, Г.К. Влияние глобализации экономических связей на состояние рынка труда в США. //Труд за рубежом. – 2000. – № 1. – С. 13–16.
13. Плакся В.И. Безработица.- М.: РАГС, 2004. -93 с.
14. Потапов М.А., Салицкий А.А., Шахматов А.В. Экономика современной Азии. -М.: Международные отношения. 2011.-264 с.
15. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. М.: МГУ, 2004.- 584 с.
16. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 т. М.: Наука, 1993. –570 с.
17. Саруханов Э.Р. Проблемы занятости в период перехода к рынку. СПб.: СПбУ. ЭФ, 2001.-254 с.

18. Туленков, М.В. Организационно-управленческие основы регулирования занятости в Германии. // Бюл. ИПК ГСЗУ. – 2004. – № 1. – С. 50–54.
19. Olmasov A., Vahobov A. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. – T.: Iqtisod-moliya, 2014.- 424 b.
20. Чэнь Вэй. Современный Китай: проблема занятости. // Вестник РУДН, серия Международные отношения, 2009, № 3. стр.61-75.
21. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили. Жамоавий монография. Т.: Fan va texnologiya. 2016.- 137 б.
22. Шуваева Е. В. Занятость как важнейший элемент трудовых отношений // Актуальные вопросы экономических наук : Материалы международ. науч. конф. — Уфа : Лето, 2011.
23. Экономическая теория национальной экономики и мирового хозяйства (политэкономия) : учебное пособие / под общ. ред. А. Г. Грязнова. – М., 1997.
24. International Labour. URL: Organization [http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm)