

IJTIMOYIY MUNOSABATLARDA AHOI BANDLIGINI TAMINLASHNING UNUMLI QULAY IMKONIYATLARIDAN FOYDALANISH

Ergasheva Hilola

Annotatsiya: *Maqolada aholi bandligi tushunchasi iqtisodiy kategoriya sifatida tahlil qilingan. Sanoati rivojlangan mamlakatlarda bandlik va mehnat bozorini tartibga solishning modellari o'rganib chiqilgan. Mazkur davlatlar tajribalaridan mamlakatimizda ishsizlikni qisqartirish va aholining ijtimoiy zarur mehnat bilan bandligini ko'paytirish bo'yicha foydalanish imkoniyatlari yoritilgan.*

Kalit so'zlar: *aholi bandligi, ishsizlik, mehnat bozori, bandlik dasturlari, bandlikni tartibga solish modellari, xorijiy tajriba.*

KIRISH

Bugungi kunda aholining ish bilan bandligini ta'minlash muammosi jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning eng muhim makroiqtisodiy xususiyatlaridan biri bo'lib iqtisodiyotda alohida ahamiyatga ega. Shuningdek, mamlakatimiz Prezidenti Sh.M.Mirziyoyev tashabbusi bilan qabul qilingan 2017-2021 yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasida "aholi bandligini oshirish maqsadida aholining real pul daromadlari va xarid qobiliyatini oshirish, kam ta'minlangan oilalar sonini va daromadlar bo'yicha farqlanish darajasini yanada kamaytirish, yangi ish o'rinlarini yaratish, mehnat bozori mutanosibligini va infratuzilmasi rivojlanishini ta'minlash, ishsizlik darajasini kamaytirish" asosiy vazifa sifatida belgilangan [3]. Iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlar jarayonida aholi bandligini ta'minlash muammolarini tadqiq etishning dolzarbligi birinchi navbatda, mazkur tushunchaning evolyutsion qarashlari va konseptual yondashuvlarini tadqiq qilishni taqozo qiladi. Mazkur tushunchaning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlari mazmuni turlituman shakllar vositasida ifodalanadi.

Tadqiqotchilar iqtisodiy o'sish sur'ati, bandlik va mehnat unumdorligi o'rtasidagi o'zaro aloqadorlikka asoslangan holda sanoati rivojlangan mamlakatlarda aholi bandligini rag'batlantirish siyosatida bir qancha modellarini ajratishadi. Jumladan, tadqiqotchilar bandlik va mehnat bozorini tartibga solishning beshta: amerika modeli (AQSH), skandinaviya modeli (Shvetsiya, Finlyandiya, Daniya, Norvegiya), anglo-saksoniya modeli (Buyuk Britaniya, Kanada, Irlandiya), kontinental yoki nemis modeli (Germaniya, Avstriya, Belgiya, Niderlandiya, Shveysariya, qisman Fransiya) va yapon modellarini ajratishadi. Ammo ayrim tadqiqotchilar mamlakatlarni boshqacha guruhlashadi, masalan, amerika modelini bo'lak qilib ajratmasdan, uni anglo-saksoniya modeliga qo'shib yuborishadi[9]. Ayrim tadqiqotchilar esa mamlakatlarni uchta modelga(amerika, skandinaviya, yevropa) ajratib o'rganishadi[7].

Quyida biz ushbu modellar bilan tanishib chiqamiz.

1. Amerika modeli asosini ijtimoiy-mehnat munosabatlarining subsidiya ko'rinishi, xodimning shaxsiy yutuqqa erishishi va o'zini namoyon qilishi tashkil etadi.

Ushbu model mehnat bozori markazlashmaganligi hamda bandlik va ijtimoiy ta'minotning qonuniyligi;

- ish beruvchi tomonidan yollanma ishchiga nisbatan nazorat yuqori darajadali;
- ishchilarning yuqori darajadagi jug'rofiy va kasbiy mobilligi;
- nisbatan yuqori darajadagi ishsizlik bilan xarakterlanadi.

Kasbiy karyera eng avvalo ish joyi o'zgarishi bilan bog'liq, shunga mos ravishda ushbu model qolganlariga nisbatan yuqori darajadagi mobilligi bilan farq qiladi. Ish haqi miqdori ish ixtisosligi va murakkabligiga asosan belgilanadi, xizmat pog'onalarida siljish, odatda, kasbiy-malakaviy profilini kengaytirishga bog'liq emas.

Kasbiy yo'nalish masalalariga katta e'tibor qaratiladi. Universitet va kollejlarda qoshida kasbga yo'naltirish bo'yicha maxsus markazlar va xususiy agentliklar tashkil etilgan. AQSH mehnat vazirligi qoshida 1200 dan ortiq davlat hisobidan faoliyat yurituvchi kasbga yo'naltirish va kasb tanlash markazlari ish olib borib, har yili ular orqali 1 milliondan ortiq yoshlar o'tishadi. Natijada mutaxassis tayyorlash xarajatlari 30-40 %ga kamayadi, kasbiy tanlov testlariga sarflangan bir dollar ming dollarlik iqtisodiy samaradorlikni ta'minlaydi [10].

Ma'lumki, AQSH an'anaviy ravishda haddan tashqari yuqori darajadagi ishsizlikka ega mamlakat hisoblanadi. Uning darajasiga friksion ishsizlik yaxshigina ta'sir etmoqda. Buni keng va dinamik mehnat bozorida, ishchilar faol ravishda nafaqat ish joyini, balki ixtisosligini ham o'zgartirishi bilan tushuntirish mumkin.

Masalan, mamlakatda har yil 10 % ishchi o'z ixtisosligini o'zgartiradi. Bundan tashqari, ushbu mamlakat ko'p yillardan beri har yilgi yangi ish joyi yaratish bo'yicha dunyoda birinchi pog'onani bermay kelmoqda. Ushbu omillar aholi ishsizlikni xatarli hodisa sifatida emas, balki keng tarqalgan bir holat sifatida qabul qilishiga imkoniyat yaratadi.

Modomiki, AQShda ko'pincha malakasiz yoki malakasi kam ishchilar ishsizlikka tushishadi, ular uchun yaratiladigan ish joylari ham shunga yarasha past darajadagi sifatga egadir. AQShning zamonaviy bandlik siyosatidagi asosiy yo'nalishlarga: ish haqi darajasini oshirish jihatidan ish joylari sifatini oshirish, kelajakda kasbiy ulg'ayishni ta'minlash, ish joylarini saqlash va ularni ko'paytirishdir. AQSH siyosati, eng avvalo, bandlik o'sishini rag'batlantirish va ish joylarini ko'paytirish, ishchilarni tayyorlash va qayta tayyorlash, yollanma ishchi kuchiga ko'maklashishga qaratilgan.

Yevropa davlatlari va AQShda aholi bandligi muammosini hal etishga ma'lum bir darajada ko'maklashuvchi mintaqaviy rivojlanish agentliklarini tashkil etish va faoliyat yuritishi bo'yicha yetarlicha tajriba to'plangan. Keng tarqalgan mintaqaviy rivojlanish agentligining shunday shakllaridan biri, bu davlat investitsiya korporatsiyasidir. Uning faoliyati asosiga shaharni rivojlantirishga qaratilgan davlat investitsiyalarini konsratsiyalash qo'yilgan bo'lib, shahar esa o'z navbatida qolgan periferiyalarga iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan ijobiy ta'sir ko'rsatdi.

2. Skandinaviya yoki shved modeli quyidagi uchta tamoyilga asoslanadi:

- mehnatga layoqatli aholining to'liq bandligini ta'minlashga erishish;
- aholiga ijtimoiy kafolatlarni taqdim etish;
- farovonlikka erishishda teng imkoniyatlarni ta'minlash.

Ma'lumki Shvetsiyada iqtisodiy siyosat kompaniyalar foydasi haddan tashqari ortib ketishini chegaralashga qaratilgan bo'lib, mamlakatda ishsizlar uchun ham, ish bilan band xodimlar uchun ham kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlashning rivojlangan tizimi amal qiladi. Bu yo'l bilan ishsiz kuchining mintaqaviy va kasbiy harakatchanligi rag'batlantiriladi. Shvetsiyaning bu sohadagi tajribasi noyob ekanligini ta'kidlash kerak. Shvetsiyada mehnat bozorida cheklovchi (fiskal) siyosat, ya'ni ish o'rinlarini yaratishni rag'batlantirish va selektiv (tanlanma) tarzda iqtisodiy yuksalish elementlariga tayanch holda shakllanib bormoqda [8,9]. Ish bilan to'liq bandlikni yuzaga keltirishning an'anaviy strategiyasi muqarrar ravishda inflyatsiyaning yuqori darajasiga chiqishga va ish haqi borasida siljishlar ro'y berishiga olib kelishi e'tirof etilgan. Shved modeli ishsizlik darajasini minimumga keltirgan davlatning bandlik sohasidagi faol siyosati bilan xarakterlanadi.

Mazkur modelning o'ziga xos jihati ishsizlik oqibatlari bilan kurashish emas, balki ishsizlarni ogohlantirishdir. Mamlakat hukumati ijtimoiy siyosatga katta e'tibor qaratadi, jumladan, 70 % mablag'ni, asosan iqtisodiyot davlat sektorida yangi ish o'rinlarini yaratishga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqish; aholi migratsiyasi va ishchi kuchini, oilalarga ishchi kuchi zich bo'lgan hududlardan vakant joylar bo'lgan xududlarga ko'chib o'tishida subsidiya va kreditlar berish yo'li bilan koordinatsiya qilish; aholining mavjud bo'sh ish joylari to'g'risidagi ma'lumotlarga tezkor murojaatini ta'minlash; ishsiz qolgan yoki ishidan ajralib qolish xavf solayotgan shaxslarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlashni amalga oshirish kabi tadbirlarga sarflaydi.

To'liq bandlikka erishish quyidagi ishlarni amalga oshirish orqali amalga oshiriladi.

- cheklovchi fiskal siyosat yurgizish. Bu siyosat ish haqini oshirishda firmalararo inflyatsiya raqobatini kamaytirish uchun kam foydali korxonalarni qo'llab-quvvatlash va yuqori daromadli firmalar foydasini to'xtatishga qaratilgan;

- ish haqida "Hamjihatlik siyosati". Ushbu siyosat u yoki bu firma moliyaviy imkoniyatidan qat'i nazar, teng mehnatga teng ish haqi to'lash maqsadini ko'zda tutadi. Bu esa kam foydali (daromadli) korxonalarining ishchilar sonini qisqartirishga va o'z faoliyatini to'xtatish yoki qayta o'zgartirishiga, yuqori daromadli firmalar - o'z imkoniyati darajasidan kam bo'lgan ish haqi bilan chegaralanishiga olib keladi;

- zaif raqobat qobiliyatga ega ishchilarni mehnat bozorida qo'llab-quvvatlash bo'yicha faol siyosat. Buning uchun tadbirkorlar ko'pgina subsidiyalar oladi;

- ish faoliyati natijasi past bo'lgan, ammo ijtimoiy masalalarni hal etishni ta'minlovchi iqtisodiyot sektorlarida bandlikni qo'llab-quvvatlash.

Bandlik sohasidagi siyosatni amalga oshirish bilan bog'liq tadbirlarga taxminan YAIMning 3% va budjetning 7 % sarf etiladi. Shvetsiyada to'liq bandlikni ta'minlashdagi

yutuqlar aynan shular hisobigadir. Shvetsiya mehnat bozorida bandlik siyosati masalalari sifatida yana quyidagilarni keltirish mumkin:

- ish va kompetensiya strategiyasini ilgari surish;
- mehnat bozorida samaradorlik va egiluvchanlikni ta'minlash;
- maxsus mutaxassisliklar bo'yicha ehtiyojga insonlar ishlarida diskriminatsiya holatlariga yo'l qo'ymaslik;
- mehnat bozorida ayol va erkaklar o'rtasidagi teng huquqlilikka erishish bo'yicha faoliyat.

Bular esa ishga joylashtirish dasturini bajarish, kasbiy reabilitatsiya, o'qitish, ya'ni mehnat bozorida bandlik bo'yicha faol siyosat dasturi hamda bandlik bo'yicha sug'urtani nazoratga olish orqali amalga oshiriladi.

Ular ichida quyidagi to'rtta dasturni alohida ajratish mumkin:

- ishchi kuchiga talab va aholi bandligini oshirishni rag'batlantirish;
- ish kuchi taklifiga ta'sir etish;
- nogironlarni qo'llab-quvvatlash;
- ishsizlikda pul mablag'lari bilan yordam ko'rsatish.

Ishchi kuchiga talab va aholi bandligini oshirishni qo'llab-quvvatlash dasturi maqsadi ko'ngildagidek bo'lmagan holatlarda ishchi kuchiga talabni qo'llab-quvvatlash hisoblanadi. Ular ishsizlarga vaqtinchalik ishga joylashish va katta bo'lmagan ishlab chiqarish ish staji taklif etadi. Bu esa ularning ochiq mehnat bozorida ish izlashlarini osonlashtiradi yoki biror-bir kasbiy ta'limni tanlashiga asos qo'yadi. Bunday dasturlar, jumladan, yakka tartibda subsidiyalar berish dasturi, o'z ishini boshlash uchun subsidiya berish dasturi, 20 yoshdagi yoshlar uchun tuman dasturlari, kompyuter ustaxonalari va markazlarini, katta yoshlilar uchun vaqtinchalik ish joy yaratish dasturlari, resursli ishlar bo'yicha dasturlar. Shvetsiyada imkoniyati chegaralangan insonlarni qo'llab-quvvatlash dasturlari keng tarqalgan.

Ushbu dasturlarda nogironlar uchun tadbirlar va ish beruvchilarning ishlash qobiliyati chegaralangan insonlar uchun ish joyi sharoitlarini yaratish bilan bog'liq xarajatlarini qoplashlari uchun kompensatsiyalar ajratish ko'zda tutilgan. Shvetsiya qonunchiligida bandlik masalasida ish beruvchilarga qat'iy talab belgilangan.

Diskriminatsiyani yo'qotish uchun davlat monitoringi o'rnatilgan. Finlandiya va Niderlandiyada mehnat sohasida ayollar huquqi buzilishi uchun jinoiy javobgarlik belgilangan. Umuman aytganda, skandinaviya mamalakatlarida bandlikning yuqori darajasi va tug'ilishning normal darajasini birgalikda olib borishga erishilgan. Shvetsiyaning amalda bo'lgan "Mehnat sohasida erkaklar va ayollarning teng imkoniyatlari to'g'risida"gi qonunida (1991 yil) ish beruvchilarning ishchi o'rinlari erkaklar va ayollar o'rtasida teng taqsimlanishini ta'minlash majburiyati nazarda tutiladi.

Bu esa ishlovchi erkaklar va ayollar nisbati bir xilda bo'lmagan korxonalarda ish beruvchi mazkur korxonada vakilligi yetarli darajada bo'lmagan jinsdagi shaxslarni qo'shimcha ravishda ishga qabul qilishi shart ekanligini ifodalaydi. Ushbu model amalda

jami ish kuchi uchun davlat sektorida o'rtacha, qoniqarli ish haqi va mehnat sharoitiga ega ish o'rinlari yaratishga mo'ljallangan.

Mazkur siyosatni salbiy jihati uni faqat davlat moliyaviy mablag'lari hisobiga amalga oshirilishi, ammo mablag'larning esa chegaralanganligi yoki kamayishi ishlab chiqarish pasayishi va ish o'rinlarining keskin qisqarishiga olib keladi.

3. Kontinental yoki yevropa modeli ham shved modeli kabi, mehnat qilayotgan aholining ish bilan bandlar sonini ish unumdorligi oshishi va daromadi o'sishi vaqtida qisqartirishga asoslangan. Shuning uchun bandlik va ishsizlik masalalariga birinchi navbatda e'tibor berilmoqda. Buning sababi davlatning mehnat bozori ahvoli va ijtimoiy-siyosiy xarakterdagi sabablar bo'yicha mas'uliyatini anglashi, ayniqsa, mahalliy ishchilar uchun raqobatni yaratadigan ko'plab mehnat muhojirlari mavjudligidir. Fransiyadagi ushbu hodisani tartibga solish, xususan, "Yangi xizmatlar - yangi ish o'rinlari" dasturini amalga oshirishga qaratilgan. Boshqa tadbirlar qatorida davlat yoshlarga yangi ish joylarini yaratish uchun korxonalar xarajatlarining 80 foizigacha qoplanishini ta'minlaydi. Fransiya aholi bandligi siyosatini amalga oshirish tizimi ham diqqatga sazovordir. Ish bilan bandlik masalalari nafaqat davlat va mintaqaviy, balki tarmoq darajada ham ko'rib chiqiladi [8].

Germaniya (yoki neoliberal) ish bilan bandlik modeli faol ish bilan bandlik siyosatiga asoslanadi - davlat yangi ish joylari yaratadigan barcha ishlab chiqaruvchilarni (ish beruvchilarni) rag'batlantiradi, shuningdek, korxonalarni modernizatsiya qilishda bandlikning mavjud darajasini saqlab turadi, ishchilarni ommaviy ishdan bo'shatishdan qochgan korxonalariga imtiyozlar beradi. Bunday siyosat oshib borayotgan ishsizlar soni uchun qimmatga tushuvchi nafaqa tizimini yaratishni talab etadi.

Ushbu siyosatni salbiy natijasi uzoq, turg'un ishsizlik va ular bilan bog'liq bo'lgan katta ijtimoiy, moliyaviy hamda iqtisodiy xarajatlardir. Germaniyada subsidiyalarning asosiy qismi, ma'lum bilimga ega bo'lgan, lekin biznesni tashkil qilishda ko'nikmaga ega bo'lmagan ishsizlarning bankrot korxonalari asosida tashkil etilgan kooperativlarga yo'naltiriladi [18].

Germaniyadagi aholi bandligini tartibga solish asosining tashkiliy boshqaruvi bo'yicha ijobiy tajribani qo'llash yangi ish o'rinlari yaratish orqali ishsizlik darajasini qisqartirishga olib keladi va ikki tomonlama samarani, ham iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishni ta'minlaydi. Birinchidan, yangi raqobatbardosh mahsulotlar yaratiladi, ikkinchidan, postsovet mamlakatlarida ishsizlik va ijtimoiy keskinlik pasayadi.

4. Anglosaksoniya modeli ijtimoiy xizmatlarni taqdim etishda, asosan davlatning bandlik siyosatidagi passivligi, xususiy korxonalar va jamoat tashkilotlari ulushi yuqori ekanligini nazarda tutadi. Davlat miqyosida e'lon qilingan mehnat tartib-qoidalari birinchi marta aynan Buyuk Britaniya tomonidan kiritilganligi sababli, ularning umumiy yo'nalishini tarixiy jihatdan ko'rib chiqaylik. Buyuk Britaniyaning sobiq Bosh vaziri T. Bler hamkasblariga yangi ish o'rinlarini yaratishda statistika yomon yordamchi ekanini ta'kidladi.

Uning fikricha, ishga joylashish - bu shaxsiy muammodir, hisob-kitob va raqamlar ma'lum bir ishsiz kishiga hayotda o'z o'rnini topishiga yordam bera olmaydi. XX asr 30-yillari o'rtalarida J.M.Keyns tomonidan Angliya hukumatiga taqdim etgan tavsiyalarni

bajarish maqsadida mamlakatda iqtisodiy rivojlanish bo'yicha Milliy Kengash tashkil etildi. Iqtisodiyotni inqirozdan chiqarish uchun Keyns, hukumatning bamisoli qat'iy aralashuvi sifatida davlat xarajatlaridan sun'iy ravishda foydalanishni taklif qildi, masalan, yo'llarni qurish, ish o'rinlari yaratish maqsadida (jamoat ishlari) yangi hududlarni o'zlashtirish va hokazo.

Milliy Kengashning vazifalaridan yana biri, davlatning asosiy maqsadlarga erishishi- ishchi kuchining to'liq bandligini ta'minlash va aholi turmush darajasini yaxshilashga qaratilgan iqtisodiy va ijtimoiy dasturlarini ishlab chiqishdan iborat edi. Hozirgi paytda Buyuk Britaniyada ish bilan bandlikning zamonaviy modeli ta'sirchan va samarali hisoblanadi. Unda bir nechta o'zaro bog'liq bloklar mavjud: mehnat bozorida talab va taklifning holati, kasbiy ta'lim va ish bilan ta'minlashning yaxlit tizimi, kadrlar bozorida ayol va yoshlarning raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha o'quv va qayta tayyorlash dasturlarini ishlab chiqish, maqsadli jamoat ishlarini rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish, ishsizlik sug'urtasi jamg'armalarini rivojlantirish, ijtimoiy ta'minot tizimini rivojlantirish.

Buyuk Britaniyada iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish bo'yicha institutsional tizim keng miqyosli yarim hukumat tashkilotlari tarmog'iga ega. Ish bilan bandlik va ishsizlik masalalari hukumatga nisbatan maslahatchi vazifasini bajaruvchi mehnat komissiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi. Bugungi kunda davlat miqyosida bandlikni tartibga solish Mehnat Departamenti tomonidan amalga oshiriladi. Buyuk Britaniyaning kasb-hunarga yo'naltirish bo'yicha tajribasi e'tiborga loyiqdir. Kasb-hunarga oid faoliyatning asosiy muvofiqlashtiruvchi organi 3,6 mingdan ortiq konsultant va ularning yordamchilaridan tashkil topgan, yoshlarni ish bilan ta'minlash xizmati hisoblanadi.

Ushbu sohadagi trening 1949 yildan buyon Buyuk Britaniyada o'tkaziladi. Buyuk Britaniyada 2016 yilning boshida ishsizlik darajasi oxirgi 7 yil davomida eng minimal qiymatga(5,3 %), band bo'lganlar soni esa rekord qiymat(31,2 mln.kishi)ga ko'tarilib, mehnat bozoridagi sharoitlar ijobiy tomonga o'zgarganligini ko'rsatdi[24]. 5. Yapon modelida mehnat munosabatlari tizimi umrbod yollanish tizimiga asoslanib, xodimlarning korxonada ishlaydigan eng yuqori (55-56) yoshga yetgunlariga qadar ish bilan ta'minlanishi kafolatlangan.

Umrbod yollanishning bunday tizimi ishga yollanuvchilar ish haqi, mukofotlar, rag'batlantirish hamda ijtimoiy to'lovlar tarzidagi moddiy taqdirlash miqdorlari o'sib borishiga qulay asos hisoblanadi. Bu esa xodimlarda mehnatga ijobiy munosabatda bo'lish va yuqori darajada sifatli mehnatga intilishni tarbiyalashga qaratilgan siyosatni barqarorligini ta'minlashga asoslanadi. So'nggi yillarda Yaponiyada ishsizlik darajasi 33,5 foizni tashkil etmoqda[14].

Yaponiyada xodimlardan uzoq vaqt davomida foydalanishni ko'zlash, ularning kasb tayyorgarligi va malakasini oshirishni ish o'rinlari tarkibi, ishlab chiqarilayotgan mahsulot turlarini hisobga olgan holda, ichki firma darajasida amalga oshirish, avvaldan xodimning firma ichida kasbiy harakatchanligini nazarda tutishi, xodimlarda mehnatga, yuqori ish sifati darajasiga erishishga ijobiy yondashishni tarbiyalash imkoniyatini yaratadi.

Mazkur rivojlanish modelida mehnatni rag'batlantirish va tartibotni shakllantirishning muhim belgisi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mahsulot sifatini yaxshilash masalalarining barcha xodimlar tomonidan ishlab chiqilishi, ishchilarning tashabbuskorligini taqdirlashdir. Mehnatga munosabat va samarali ishlash, ratsionalizatorlik takliflari, uzoq yil bir joyda ishlashga qo'shimcha haq belgilash, nafaqaga chiqayotganda yirik to'lovlar orqali rag'batlantiriladi. Tadbirkorlar ishlab chiqarishni qisqartirish masalasini personalni qisqartirish bilan emas, balki ish vaqti davomligini qisqartirish yo'li yoki ishchilarning ma'lum bir qismini boshqa korxonaga, ular bilan kelishgan holda, o'tkazish bilan hal etadi.

Yaponiyada an'ana bo'yicha boshqaruvning yuqori bo'g'inida erkaklar imtiyozga ega bo'lganligi, o'tgan asrning 50-yillarida boshlangan va 70- yillarda yanada faollashgan "feminizatsiyalash" jarayoni natijasida 80-yillarda menejerlar orasida ayollar paydo bo'la boshladi.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Fikrimizcha, mamlakatimizda ish o'rinlarini tashkil etish sohasidagi davlat siyosati ishsizlikni qisqartirish va aholining ijtimoiy zarur mehnat bilan bandligini ko'paytirish bo'yicha xorijiy davlatlar singari aniq usullar asosida ishlab chiqilishi kerak.

Buning uchun quyidagi tadbirlarni e'tiborga olish zarur deb o'ylaymiz:

- davlat tomonidan iqtisodiyotga kiritilayotgan investitsiyalarni rag'batlantirish, bu esa yangi ish joylarini yaratishning asosiy sharti hisoblanadi;
- yangi ish joylari tashkil etilganda tadbirkorlarga va kichik biznes korxonalariga soliq imtiyozlari berish;
- o'z-o'zini ijtimoiy zarur mehnat bilan band qilishni rag'batlantirish;
- kichik biznes va oilaviy tadbirkorlikda investitsion faollikni rag'batlantirish asosida shart-sharoitlar yaratish, bu ko'plab mamlakatlarda aholi bandligini ta'minlashning muhim uslubi sifatida o'rganilmoqda;
- tarkibiy o'zgarishlar bilan bog'liq ishsiz qolgan yoki ishidan ajralib qolish xavf solayotgan shaxslarning ish izlashlarini faollashtirish maqsadida kasbga o'qitish, qayta tayyorlash va ularga axborot-konsalting xizmatlarini ko'rsatish;
- mehnat bozorida vositachilik qilayotgan mehnat birjalari va bandlik xizmatlarini rivojlantirish, friksion ishsizlik va tarkibiy o'zgarishlar bilan bog'liq ishsizlikni pasaytirish maqsadida vakant ish joylari to'g'risida ma'lumotlar yig'ish, tahlil qilish va ularga tezkor murojaatini ta'minlash (axborot-maslahat markazlari);
- aholining alohida guruhlari - yoshlar, nogironlar, ishlash qobiliyati chegaralangan insonlar uchun ish joyi sharoitlarini yaratish bilan bog'liq xarajatlarni qoplashlari uchun ish beruvchilarga kompensatsiyalar ajratish;
- kompetentlik va mehnatga ijodiy munosabat uchun moddiy rag'batlantiradigan ijtimoiy-iqtisodiy muhitni yaratish;
- zarurat tug'ilganda oilalarga ishchi kuchi zich bo'lgan hududlardan vakant joylar bo'lgan xududlarga ko'chib o'tishida subsidiya va kreditlar berish yo'li bilan ko'maklashish;

- bandlik muammolarini hal qilishda xalqaro hamkorlik, xalqaro mehnat migratsiyasi bilan bog'liq masalalarni hal qilish;

- davlat sektorida - ta'lim, tibbiy xizmatlar, kommunal xo'jaligi, jamoatchilik binolari va inshootlarini qurish sohalarida ishchi o'rinlarini yaratish; - maqsadli jamoat ishlarini tashkil qilish va hokazo.

Iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish sharoitida aholi ish bilan bandligini oshirishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlari bo'yicha xorijiy amaliyotlar tajribasini ilmiy tadqiq va tahlil etish mazkur davlatlar tajribasining ilg'or, respublikamiz uchun qulay bo'lgan jihatlaridan foydalangan holda, aholi ish bilan bandlik darajasini oshirishning samarali, istiqbolli yo'nalishlarini aniqlash va amaliyotda qo'llash imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7 fevraldagi "O'zbekiston Respublikasini yanada rivojlantirish bo'yicha Harakatlar strategiyasi to'g'risida"gi PF -4947-sonli Farmoni. O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami, 2017 y., 6 -son.

2. Breyev B.D. Bezrabotitsa v sovremennoy Rossii. - M.: Nauka, 2005. - 272 s.

3. Belous, I. Opit stran YES v sfere sotsialnoy podderjki naseleniya. // Mir finansov. - 2006. - № 4. - S. 165-169.

4. Drujinina, V.V. Obespecheniye sbalansirovannosti mestnogo rinka truda: zarubejniy opit. //Nauchniy Vestnik Xersonskogo gosudarstvennogo universiteta. - 2014. - № 6. - 5. 124-128.

5. Zaytseva, K.V. Upravleniye trudovoy zanyatostyu v usloviyax smeshannoy ekonomiki: monografiya. - Donetsk: MCHP «VIK», 2003. - 294 s.

6. Олимова, Н. Х., & Ахунова, О. Э. (2019). Научно-теоретические аспекты организации торговли текстилем. In Тенденции развития мировой торговли в XXI веке (pp. 66-69).

7. Axunova, O., Teshabaeva, O., & Yulchiev, A. (2021). Analysis of the status, movement and level of funding of fund funds in foreign enterprises. ACADEMICIA: An International Multidisciplinary Research Journal, 11(3), 450-460.

8. Akhunova, O. E., Kh, O. N., & Kh, E. A. (2019). Role of innovative technologies in ensuring competitiveness of export products in Uzbekistan. Process management and scientific developments.

9. Ergashovna, A. O., & Egamgamberdievna, N. S. (2021). LABOR MARKET PROBLEMS IN UZBEKISTAN IN THE CONTEXT OF COVID-19 PANDEMIC. Глобус, (8 (65)), 21-24.