



ISH BILAN BANDLIK ZAMONAVIY SHAKLLARINING VUJUDGA KELISHI

Qambarov Bahodir Inomovich

Farg'ona viloyati Rishton tumani

Iqtisodiy taraqqiyot va kambag'allikni

qisqartirish bo'limi bosh mutaxassisi

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7594293>

ARTICLE INFO

Received: 22th January 2023

Accepted: 30th January 2023

Online: 31th January 2023

KEY WORDS

Ish bilan bandlik, zamonaviy shakllar, transformatsiyalashish, bandlikning nostandart shakllari, vaqtinchalik ishsiz, to'liq mobillik, nisbiy mobillik.

ABSTRACT

Ushbu maqolada ish bilan bandlik zamonaviy shakllarining vujudga kelishi va transformatsiyalashishi bilan bog'liq bandlikning noan'anaviy shakllari paydo bo'lish turlari tadqiq etilgan.

Ijtimoiy yo'naltirilgan iqtisodiyotning eng muhim mezoni ish bilan bandlikka bo'lgan munosabatdir. Ish bilan bandlik kompleks ijtimoiy siyosatning ajralmas qismi deb qaraladi. Ish bilan bandlik muammolarining ijtimoiyli gi uning avval, boshdan insonga, uning manfaatlariga va mehnat sohasidagi ehtiyojlariga qaratilganligi bilan belgilanadi. Hozirgi vaqtda insoniyat rivojlanishning doimiy o'zgarishlar bilan tavsiflanuvchi postindustrial bosqichida rivojlanishning asosiy omillaridan biri sifatida intellektual resurslar namoyon bo'ladi. Bu shuni anglatadiki, iqtisodiy muvaffaqiyatga erishish uchun bilim va ko'nikmalar muhimdir. Shu sababli respublikamizda ham inson kapitali rivojlantirishga asosiy e'tibor berilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoev Nagoya universitetidagi uchrashuvdagi nutqda ta'kidlaganlaridek, «Biz zamonaviy taraqqiyotning kaliti aynan ilm-fan va ta'limda ekanini chuqur anglab, inson kapitaliga investitsiya kiritishni davlat siyosati darajasiga ko'tardik»[1]. Amalga oshirilayotgan islohotlar respublikamizda inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan muhim qadamlardan biri hisoblanadi.

Akademik Q.X.Abduraxmonov «mehnat bozoridagi investitsiyaning uchta eng asosiy turini ajratib ko'rsatadilar: ta'lim va trening, migratsiya va yangi ishlarni qidirish»[2]. Zamonaviy iqtisodiyotda inson kapitaliga investitsiyalar nafaqat davlat miqyosida, shu bilan birga xodimning o'ziga ham bog'liq bo'lmoqda. Shu sababli ish bilan bandlikning zamonaviy, egiluvchan shakllarini joriy etish, vaqtdan erkin foydalanish inson kapitalini rivojlantirishga xizmat qiladi.

Raqamli iqtisodiyot rivojlanishi mehnat bozoridagi vaziyatni o'zgartirmoqda. Bevosita mehnat faoliyatini amalga oshirish jarayonida, ya'ni ish bilan bandlar toifasida bo'lib, beqarorlikni, bu ishning qisqa muddatli xususiyatidan anglab yetib, xodim bir vaqtning o'zida



navbatdagi ish joyini izlab mehnat bozoriga murojaat qilishga majbur bo'lmoqda. Zamonaviy xodim internetda ma'lumot izlashga moslashgan, shuning uchun elektron aloqa ularning ishga joylashishiga ko'proq mos keladi. Ular Internet platformalarida bo'sh ish o'rinlarini izlaydilar, elektron rezyumeni jo'natish, elektron tanlovdan o'tish, sinovlarni topshirish, suhbatdan o'tish imkoniyatiga ega. Elektron ish bilan ta'minlash elektron to'lov tizimi orqali elektron vazifani qabul qilish, bajarish va jo'natish va ish haqi olish ham mumkin.

Rekruting xizmatlari ishga qabul qilish imkoniyatlarini kengaytiradi, hududiy chegaralarni qisqartiradi va xarajatlarni kamaytiradi. Hozirgi vaziyatda, kelgusi yillarda rekruting xizmatlari bozorini rivojlantirish uchun asosiy omillar bo'lib, mobil va onlayn yechimlar, ishga qabul qilish va nomzodlarni saralash avtomatlashtiriladi, shu jumladan, nomzodlarni qidirish va baholash uchun zamonaviy vositalardan foydalaniladi. Shuning uchun zamonaviy ishchining hatti-harakati bir vaqtning o'zida ish bilan bandlar va ishsizlarning hatti-harakatiga to'g'ri keladi.

Ish bilan bandlik shakllari transformatsiyalashuvi, birinchi navbatda, ish bilan bandlikning nostandart (noan'anaviy) shakllari paydo bo'lishida namoyon bo'ladi. Ish bilan bandlikning noan'anaviy shakllari ish beruvchilarning mehnat xarajatlarni optimallashtirish va xodimlar uchun oilaviy yumushlarni bajarish, bilim olish, malaka oshirish, ish tajribasiga ega bo'lib, ish o'rnini saqlash hamda daromadni oshirish imkoni sifatida qaraladi[3].

Har bir alohida kompaniya quyidagilar uchun mas'ul bo'ladi:

- umumiy ishchilar uchun ish yukini ta'minlash;
- asosiy xodimlar bilan taqqoslaganda «teng haq to'lash va teng muomala qilish» umumiy prinsipiga muvofiq ular bilan ishlashni tashkil etish va tegishli ish sharoitlarini ta'minlash;
- ish beruvchilar guruhiga ajratilgan kadrlar uchun to'lovlar.

Ish bilan bandlik transformatsiyalashishi quyidagilarda namoyon bo'ladi:

1. Vaqtinchalik ishsiz xodimlarni almashish (Ad-ho employee sharing). O'z ishchilarini vaqtincha ish bilan ta'minlashga qodir bo'lmagan ish beruvchi ularni boshqa kompaniyada ishlashga yuboradi (asl ish beruvchi va ishchi o'rtasidagi mehnat shartnomasi xodim qabul qiluvchi ish beruvchining mehnat tashkilotida faoliyati davomida saqlanib qoladi).
 2. Birgalikda ishlash (job sharing). Bu bitta ish beruvchining bir ish joyiga, qo'shma ish uchun bir nechta ishchilarni yollashi bilan tavsiflanadi. Birgalikda ishlash odatda to'liqsiz ish vaqtida ishlashni anglatadi.
 3. Vaqtinchalik boshqaruv (interim management). Kompaniya ishchilarni vaqtincha boshqa kompaniyalarga "ijaraga" beradi. Vaqtinchalik ishga yollash agentliklaridan farqli ravishda, vaqtinchalik boshqaruv kompaniyalari kam sonli doimiy yuqori malakali ishchilarni ijaraga oladi, ularning vazifasi ijarachining murakkab boshqaruv yoki texnik muammolarini hal qilishdir.
 4. «Bir martalik ish» (asual work). Ishga olish barqaror va uzluksiz emasva ish beruvchi doimiy ravishda ishchini ish bilan ta'minlashga majbur emas, lekin kerak bo'lganda uni chaqirishi mumkin. Shu bilan birga, doimiy mehnat munosabatlari rasmiylashtirilmaydi.
- a) Uzluksiz ish (intermittent work). Ish beruvchi doimiy yoki tartibsiz ravishda aniq bir ish uchun ishchilarni tanlaydi, ko'pincha alohida loyiha yoki mavsumiy ishlar bilan bog'liq. Ishga qabul qilish ma'lum bir muddat, shu jumladan vazifaning bajarilishi yoki ma'lum bir ish kunlari bilan tavsiflanadi.



b) Chaqiruvga asosan ish (On-all work (zero-hours ontrat)). Ish beruvchi va xodim o'rtasida doimiy ravishda davom etadigan mehnat munosabatlari. Shu bilan birga, ish beruvchi doimiy ravishda xodimni ish bilan ta'minlamaydi, aksincha xodimni kerak bo'lganda chaqirish va uni muayyan faoliyat bilan shug'ullanishga chaqirish imkoniyatiga ega.

5. AKTga asoslangan mobil ish (IT-based mobile work). Ish beruvchining ofisidan tashqarida, uyda yoki xodim uchun qulay bo'lgan joyda, zamonaviy axborot va aloqa vositalari (shaxsiy kompyuter, smartfon, planshetlar va boshqalar) va Internet orqali ish beruvchi va hamkasblari bilan ishlash.

a) To'liq mobillik (full mobility). Turli xil ish joylarini o'zgartirish va individual va jamoaviy ishlarning aralashmasini o'z ichiga olgan tez-tez joylashuv o'zgarishi. Xodim doimiy ravishda ishlarni, ish beruvchilarni yoki buyurtmachilarni o'zgartiradi, individual va jamoaviy topshiriqlarni har xil muddatda va davomiylikda bajaradi.

b) Nisbiy mobillik (site mobility). Ma'lum bir hudud doirasida joylashuvni tez-tez o'zgartiruvchi mobillik. Xodim doimiy ravishda ish joyini o'zgartiradi, lekin ish beruvchilarning ma'lum doirasida, ma'lum hududda, masalan, aholi punkti, shahar, viloyat.

c) Ko'p joylashuvli ish joylari (multi-loation workplaes). Kamdan-kam hollarda o'zgaruvchi, ammo maxsus harakatchanlikni talab etuvchi bir nechta doimiy ish joylari. Ushbu turdagi mehnat faoliyati mavsumiyligi bilan bog'liq bo'lishi mumkin, agar xodim mavsum boshida ma'lum bir ish beruvchiga kelsa va mavsum oxirida u boshqa ishga o'tadi. Shuningdek, ish kunning ma'lum bir vaqtida, xodim bittaish beruvchi bilan muayyan muddatda ishlagan va keyin boshqasiga o'tishi mumkin.

d) Tarmoq ish joylari (networked workplaes). Cheklangan jismoniy harakatchanlik, ammo turli joylarda ishlash qobiliyati; shu tarzda bajarilgan ish turlari ma'lum bir mahsulotni 24 soatlik ishlab chiqishni o'z ichiga oladi. Xodim bir vaqtning o'zida bir nechta ish beruvchilar uchun bitta ish joyidan (ko'pincha o'zi tomonidan yaratilgan) faoliyat olib boradi. Bundan tashqari, u faoliyat olib boriladigan ma'lum bir tarmoqda bo'ladi, uzluksiz ravishda, uning ish vaqti tugashi yoki muayyan bloki tugashi bilan bir ish beruvchidan boshqasiga o'tadi.

6. Vaucher asoslangan ish (voucher-based work). Ish beruvchi uchinchi shaxsdan (odatda davlat organidan) kvitansiyanı sotib oladi, u naqd pulda emas, balki xodim tomonidan taqdim etiladigan xizmat (vaqtinchalik ish bilan ta'minlashning yordamchi turlari) uchun to'lov sifatida ishlatiladi. Faqat pensionerlar vaucher usulida ishlashi mumkin; 16 dan 25 yoshgacha bo'lgan, universitet yoki maktab muassasalarida o'quv kurslarida tahsil olayotgan o'quvchilar (voyaga yetmaganlar taqdirda, ota-onalar ishlash uchun ruxsat talab qilinadi); ishsizlar; ish bilan band bo'lmaganlar; yashash huquqi bor chet elliklar.

7. Portfolio xodimlar (portfolio workers). Xodimlar o'zlarining ish natijalari portfoliolarini shakllantiradi va ularni ishga qabul qilganda ish beruvchilarga (mijozlarga) taqdim etadilar. Ular ushbu portfoliolarni ijtimoiy tarmoqlarda, ixtisoslashgan kasbiy veb sahifalarda (rassomlar, dizaynerlar, bo'yash ustalari, sartaroshlar, dizaynerlar, konstruktorlar va boshqalar) joylashtirishi mumkin.

8. Ommaviy bandlik (rowd employment). Tashkilotlar yoki shaxslarga aniq bo'lmagan va noma'lum guruhlariga boshqa tashkilotlar yoki shaxslarga ma'lum muammolarni hal qilish yoki to'lov evaziga muayyan xizmatlar yoki mahsulotlarni taqdim qilish uchun kirishga imkon beradigan onlayn platformadan foydalanish.



9. Xodimlar platformada ro'yxatdan o'tishadi va shaxsiy ma'lumotlarini, ma'lum bir faoliyatni amalga oshirish imkoniyati haqida ma'lumot qoldirib, ish beruvchilar (mijozlar) ushbu platformada ma'lum bir xizmat yoki ish (taksi xizmatlari, tozalash xizmati, enagalik, hamshira va boshqalar) zarurligini e'lon qilishadi va potensial xodimlar bilan avtomatik ravishda bog'lanishadi. 9. O'zini o'zi ish bilan band qiluvchi ishchilar o'rtasidagi hamkorlik (collaborative employment). Birgalikda muayyan xizmatlarni ko'rsatish yoki muayyan ishlarni bajarish uchun frilanserlar, yakka tartibdagi tadbirkorlar va mikrofirmalar o'rtasidagi hamkorlik.

References:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoevning Nagoya universitetidagi uchrashuvdagi nutqi. 18.12.2019. <https://president.uz/uz/lists/view/3158>
2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. – T.: "FAN", 2019. 211-b.
3. Неустойчивость занятости (прекаризация): особенное и общее с учетом интеграционных усилий государства и общества. // Коллективная монография под редакцией В.Н.Бобкова. М.: ИД Магистр-Пресс, 2015. – С. 207.