

Arslonova Gulsara Yomgirovna
Samarqand turizm va madaniy meros texnikumi

AYOLLAR ISH BILAN BANDLIGI - AYOL ISHCHI KUCHINING IJTIMOYIY MEHNATDA BANDLIGI

Annotasiya: Iqtisodiy tizimni isloh qilishning nazariy, metodologik va amaliy tomonlarining tadqiqoti, jumladan, aholi ish bilan bandligi tizimini o'zgarishi dolzarb muammolardan bo'lib, jamiyat rivojlanishining eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy xususiyatlaridan biri sifatida iqtisodiyotda alohida ahamiyatga ega.

Mamlakatimizda ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatini amalga oshirishda yangicha yondashuvlarni joriy etish borasida tizimli ishlar amalga oshirib kelinmoqda. Xususan, mehnat bozorini tartibga solish, ish bilan bandlik, mehnatga doir munosabatlar, ish bilan band bo'lmagan aholini kasb-hunarga tayyorlash va qayta tayyorlash, ishsizlarni ijtimoiy himoya qilish sohasida bozor munosabatlari sharoitlariga mos keladigan me'yoriy huquqiy hujjatlar ishlab chiqish va ularning bajarilishini nazorat qilish amalga oshirilmoqda.

Iqtisodiy faol ayollarni ish bilan bandlikning innovatsion turlariga yo'naltirishda bandlikning yangi turlari sifatida ish o'rni yoki kadrlarni izlashning yangi texnologiyalari, xususiy tadbirkorlikning yaratilishi, mehnat harakatchanligi, innovatsion mehnat shartnomalari, ish bilan bandlikning yangi shakllari (lizingli mehnat, ijtimoiy fondlarda bandlik, virtual tashkilotlardagi ish bilan bandlik va h.k.); masofaviy ta'lim, korxonalaridagi bevosita innovatsion mehnat va boshqalar ayniqsa samarali hisoblanadi.

Kalit so'zlar: Aholi ish bilan bandligi, ayollar ish bilan bandligi, mehnat bozori, innovatsion rivojlanish.

Iqtisodiy tizimni isloh qilishning nazariy, metodologik va amaliy tomonlarining tadqiqoti, jumladan, aholi ish bilan bandligi tizimini o'zgarishi dolzarb muammolardan bo'lib, jamiyat rivojlanishining eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy xususiyatlaridan biri sifatida iqtisodiyotda alohida ahamiyatga ega. SHu o'rinda ta'kidlash lozimki, bu borada respublikamizda mehnat bozoridagi holat, yangi tashkil etilgan barqaror ish o'rinlari sonining mehnat bozori talablariga mos kelishi ishchi kuchiga talab va taklif muvozanatini samarali boshqarishga ta'sir ko'rsatadi.

2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasining "Mamlakatda yangi ish o'rinlari yaratish, aholi daromadlarini oshirish va shu orqali 2026 yil yakuniga qadar kambag'allikni kamida 2 baravarga qisqartirish" nomli 85-maqsadida «Ayollar orasidagi ishsizlik darajasini 2 baravar kamaytirish, 700 mingdan ziyod ishsiz xotin-qizlarni davlat hisobidan kasb-hunarga o'qitish. Ish bilan band bo'lmagan xotin-qizlarni tadbirkorlikka jalb qilish va o'zini o'zi band qilish bo'yicha kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish»1 asosiy vazifa sifatida belgilangan.

Mazkur vazifaning ijrosini ta'minlash maqsadida aholi ish bilan bandligini ta'minlashga doir hududiy va tarmoq dasturlarini ishlab chiqish va ularning bajarilishini muvofiqlashtirish, yangi ish o'rinlari tashkil etish bo'yicha davlat buyurtmalarini ishlab chiqish va aholining ijtimoiy

1 O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi «2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida»gi PF-60-sonli Farmoni. <https://lex.uz/docs/5841063>

ehtiyojmand qatlamlari uchun ish joylari kvotasini belgilash yuzasidan aniq maqsadga yo'naltirilgan kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish borasidagi vazifalarni takomillashtirish hozirgi kundagi asosiy vazifalardan biri hisoblanadi.

Mamlakatimizda ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatini amalga oshirishda yangicha yondashuvlarni joriy etish borasida tizimli ishlar amalga oshirib kelinmoqda. Xususan, mehnat bozorini tartibga solish, ish bilan bandlik, mehnatga doir munosabatlar, ish bilan band bo'lmagan aholini kasb-hunarga tayyorlash va qayta tayyorlash, ishsizlarni ijtimoiy himoya qilish sohasida bozor munosabatlari sharoitlariga mos keladigan me'yoriy huquqiy hujjatlar ishlab chiqish va ularning bajarilishini nazorat qilish amalga oshirilmoqda.

Ma'lumki, innovatsion rivojlanish sharoitida aholi ish bilan bandligini oshirishni ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarning o'rni va ahamiyatini tadqiq qilishni taqazo etadi. SHu nuqtai nazardan, mazkur muammoni o'rganish usullarini samarali ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarining metodologiyasi va nazariyasi tarkibida tadqiq etishimiz maqsadga muvofiq. Bozor munosabatlarining shakllanishi va rivojlanishi ish bilan bandlik mohiyatiga yangi, institutsional yondashuvni talab etadi.

Innovatsion rivojlanish sharoitida aholi ish bilan bandligini boshqarish muammolarini tadqiq etishning dolzarbligi, birinchi navbatda, mazkur tushunchaning evolyusion qarashlari va konseptual yondoshuvlarini tadqiq qilishni taqazo qiladi. Mazkur tushunchaning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlari mazmuni turli-tuman shakllar vositasida ifodalanadi.

Klassik nazariya maktab vakillaridan biri A.Smit «Xalqlar boyligi tabiati va sabablari to'g'risida tadqiqot» asarida ish bilan bandlik odamlarning faoliyati va intilishlari ularning shaxsiy iqtisodiy manfaatlari orqali belgilanishini ta'kidlaydi². Uning fikricha ishsizlik mukammal raqobat sharoitida ro'y bermaydi va mehnat haqi bemalol o'zgarib turadi. Ish bilan to'la bandlik esa bozor iqtisodiyotining normasi, davlatning bu jarayonga aralashmasligi eng yaxshi siyosatdir. Ish bilan bandlik tarkibi esa tarmoqlardagi foyda me'yori bilan belgilanadi.

Ushbu tizimli yondoshuvlar aholi ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha bir nechta halqaro hujjatlarda ham o'z aksini topgan bo'lib, bu hujjatlar jumlasiga Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) ning asosiy konvensiyalari va tavsiyalari kiradi. XMT tomonidan ilgari surilgan tavsiyalarga muvofiq aholi iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda bo'lgan, tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ish kuchi taklif etilishini ta'minlaydigan qismi hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasining «Aholi bandligi to'g'risida»gi Qonuni fuqarolarning mehnatga bo'lgan huquqini amalga oshirishning huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy shart-sharoitlarini belgilaydi. Mazkur qonuning asosan "Bandlik fuqarolarning qonunchilikda taqiqlanmagan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qanoatlantirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatidir"³.

Xuquqiy jihatdan esa mehnat bozorini tartibga solish mexanizmi O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, «Aholi bandligi to'g'risida» gi Qonun va boshqa ish bilan bandlik sohasida

2 O'zbekiston Respublikasining «Aholi bandligi to'g'risida»gi Qonuni // O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2020 y. <https://lex.uz/docs/5055690>

davlat siyosatini amalga oshirishda yangicha me'yoriy-huquqiy yondashuvlarni joriy etishni takomillashtirishni taqazo qiladi. Ish bilan bandlik sohasida mavjud muammolarni hal etishning eskirgan usullardan voz kechish, ishga joylashtirish jarayoniga ilg'or innovatsion va axborot texnologiyalarini faol joriy etish, ishga ko'maklashish bo'yicha xizmatlar ko'rsatish bozorida zamonaviy infratuzilmani takomillashtirish interaktiv xizmatlar xususiyatlariga bog'liq.

Mehnatga qobiliyatli aholi ish bilan bandligini oshirish bo'yicha belgilangan vazifalarni hal qilishning eng samarali usullaridan biri ish bilan bandlikni oshirish mexanizmlarini tadqiq qilish ilmiy-amaliy ahamiyatga egadir. Mazkur mexanizmlarni o'rganish «demografik, iqtisodiy vaziyatlarining inobatga olinishini taqazo etadi»⁴. Global inqirozning boshlanishi bilan zamonaviy iqtisodiyotda ish bilan band aholi va ishsizlar o'rtasida yangi nisbat va yuqori darajada ishsizlik vujudga keldi, Xalqaro mehnat tashkiloti bashoratlariga ko'ra dunyo miqyosida 2024 yilga kelib mehnat bozoriga yana 404 milliondan ortiq mehnat resurslari kelib qo'shildi.

Aholi ish bilan bandligi sohasidagi mavjud muammolarni hal etishda haligacha eskirgan ish shakllari va uslublaridan voz kechish ish bilan bandlikni oshirishning chora-tadbirlarini doimiy ravishda takomillashtirish zarurligini ko'rsatadi. Bunday zaruriyat faqat bizning respublikamizda emas, balki dunyo mehnat bozorida ham ijtimoiy masala hisoblanib, shu o'rinda mehnat bozoriga kirib kelayotganlar ko'rsatkichiga e'tibor qaratish lozim. «Global employment trends» ma'ruzasida qayd qilinishicha, jahon mehnat bozoriga har yili birinchi marta kiradigan 40 mln. kishining va mavjud 200 mln. ishsizlarning ish bilan bandligini ta'minlash uchun yaqin o'n yillikda 600 mln. yangi ish o'rinlari yaratishdan iborat juda murakkab sinov turibdi.

Aholi ish bilan bandligini ta'minlashning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarini o'rganish zaruriyati shu bilan belgilanadiki, keyingi yillarda O'zbekistonda iqtisodiy faol aholi soni, mehnat resurslarining o'sib borishining aksariyat ko'rsatkichlari bo'yicha katta o'zgarishlar ro'y bermoqda. Bundan tashqari joylarda, davlat va xo'jalik boshqaruvi, o'zini o'zi boshqarish organlari o'rtasida o'zaro hamkorlik hamda javobgarlik mexanizmlaridan yaxshi foydalanmaslik, ishchi kuchining talab va taklifi bo'yicha nomutanosiblikning mavjudligi, norasmiy tarmoqda ish bilan bandlikning yuqori darajasi kuzatiladi.

Bunday holat aholi ish bilan bandligini oshirishning samarali ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlari tatbiqi zaruriyatini oshiradiki, bu ish bilan bandlikka ko'maklashishning faol siyosat choralari amalga oshirish, qishloq aholisi shu jumladan mehnatga layoqatli ayollarni ish bilan ta'minlash choralari ko'rish zaruriyatini keltirib chiqaradi. Shu o'rinda ta'kidlash lozimki, Birlashgan Millatlar Tashkiloti tomonidan «Xotin-qizlarga nisbatan kamsitishlarning barcha shakllariga barham berish to'g'risida»gi Konvensiyasining (1979 y.) huquqiy asoslariga binoan, ayollar ish bilan bandligini oshirishning zaruriyati tadqiq qilinadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksiga muvofiq jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqei, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va ular mehnatining natijalariga aloqador bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo'l qo'yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi.

Hozirgi davrda jahon iqtisodiyotida innovatsion jarayonlarning jadal ravishda rivojlanishi, milliy tizimlarning xalqaro maydonda integratsiyalashuvining kuchayib borishi ayollar mehnati sohasiga bo'lgan e'tiborning tobora ortib borishiga ta'sir ko'rsatmoqda.

Mehnat bozorida ayollarning iqtisodiy faolligini o'rganish iqtisodchi olimlarning doimiy diqqat markazlarida bo'lgan, jumladan, MDH davlatlari olimlaridan biri L.S.Rjanitsynaning fikricha «Ayol-ona, ishchi, xodim va uy bekasi, bu ikki tarafdin og'irlikni birga qo'shib olib borish uchun ayollarni har tomonlama qo'llab-quvvatlash lozim bu jarayonni gender tengligi darajasida o'rganib, nafaqat ijtimoiy ishlab chiqarishda ish bilan bandlik balki, ularning oilaviy muammolar, bolalar tarbiyasi bilan mashg'ulligini engillatish kerak»5.

O'zbekistonlik olimlardan akademik Q.X.Abdurahmonov «Ish bilan bandlik deganda ijtimoiy ishlab chiqarishda mehnat faoliyati bilan shug'ullanish anganilsa, ayollarga nisbatan esa bu «ikki tarafdin ish bilan bandlik», ya'ni ularning ijtimoiy ishlab chiqarishda, shuningdek oilaviy maishiy sohada bandligi nazarda tutiladi» deb e'tirof etgan.

Mehnat bozorida ayollar ish bilan bandligining quyidagi turlarga bo'lish mumkin: ish bilan to'liq bandlik, ijtimoiy ishlab chiqarishda to'liq bo'lmagan ish bilan bandlik va ish bilan band bo'lmaslik holatlari.

Iqtisodchi olima N.X.Raximova esa eng sermazmun ta'riflardan birini taklif etgan «Ayollar mehnati ularning iqtisodiyot tarmoqlari va boshqa faoliyat sohalarida, ayollar ishchi kuchining oiladagi mehnat va bolalar tarbiyasini o'z ichiga oluvchi ruhiy-fiziologik xususiyatlarini hisobga oluvchi bandligi holatida jamiyatda shakllanuvchi ishlab chiqarish munosabatlarining yig'indisidan iborat»6.

Mazkur yondashuvlar tahlili fikrlar xilma-xilligini ifodalab, ularda asosli mulohazalar mavjud bo'lib, bu qarashlar ayollar ish bilan bandligi to'g'risida yaxlit tasavvurga ega bo'lish imkonini beradi. Mavjud ta'riflarni o'rganish, umumlashtirish orqali muayyan metodologik yondashuv ishlab chiqish imkoniyati yaratildi. Shu munosabat bilan biz mazkur tushunchani quyidagicha ta'riflashni taklif etamiz: «Ayollar ish bilan bandligi - ayol ishchi kuchining ijtimoiy mehnatda bandligi va oilada farzandlar tarbiyasini birgalikda qo'shib olib boruvchi ruhiy-demografik xususiyatlarini hisobga oluvchi o'ziga xos ishlab chiqarish munosabatlarining yig'indisidir». Bu esa ayollar ish bilan bandligi jarayoni yoki jismoniy shaxslarning ularga daromad keltiruvchi faoliyati bo'lib, ayol ishchi kuchiga talab va uning taklifining muvozanatlashuvini, ularni ishlab chiqarish jarayoniga qo'shilish sharti sifatida, mehnat taqsimoti, ishlab chiqarish va iste'mol imkoniyatlari yaratilishini ifodalaydi.

Bizningcha ayollar ish bilan bandligi quyidagicha tadqiq etilishi kerak:

- ayollar mehnat resurslari nuqtai nazaridan iqtisodiy faollik shakllanishi va uning turmush darajasi, jamiyatdagi o'rni, oilada farzandlar tarbiyasi, ularni kamolotga etkazish jarayonlari nuqtai-nazaridan;

- demografik iqtisodiy, ijtimoiy va innovatsion muhit ta'sir etadigan ish bilan bandlik darajasini belgilaydigan asosiy omillarning o'ziga xos tarkibi sifatida.

Ma'lumki, innovatsion salohiyatni faol turdagi takror ishlab chiqarish manbasiga aylantirish imkonini belgilaydigan omillardan biri mehnatga layoqatli ayollarni ish bilan ta'minlashning yangi zamonaviy shakllariga yo'naltirish va tartibga solish alohida o'rin egallaydi, ayniqsa bu jarayon qishloq joylarida o'ziga xos muammolar va to'siqlarni keltirib chiqaradi

5 Ржаницына Л.С. Женщины и рынок труда. М.: Политиздат, 2000. -75-76 с

6 Рахимова Н.Х. Повышение экономической активности женщин на рынке труда Узбекистана. Автореф. дис. доктора экон. наук. -Т., 2007 г. 13-14 с.

Mazkur guruhlashda ijtimoiy-ruhiy to'siqlar sifatida ayollarning oilaviy muammolar, uy yumushlari va farzandlar tarbiyasi bilan ko'proq mashg'ulligi va ma'lumot darajasi, malakasining shaharlarda istiqomat qiluvchi ayollarga nisbatan

Bizningcha, ijtimoiy infratuzilmasining etarli darajada rivojlanmaganligi sababli ayollar bo'sh ish joylari haqidagi axborotga o'z vaqtida ega bo'lmaydilar. Bundan tashqari, xizmat ko'rsatish shaxobchalarining nisbatan kamligi va maktabgacha ta'lim muassasalarining etishmasligi tufayli ular asosiy vaqtini uy yumushlariga ajratishga majbur bo'lishlari singari tashkiliy to'siqlar ham uchrab turadi.

Demografik to'siqlar esa bevosita aholi sonining muttasil ravishda ortib borishi, mehnatga layoqatlilar sonining ko'payishi, ichki va tashqi migratsiyaning mehnat bozoriga ko'rsatayotgan ta'sirida namoyon bo'ladi. SHu nuqtai-nazardan murakkab demografik vaziyat, ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy jaryon bo'lib, u mamlakat aholisi sonining o'sishi, uning manbalari bo'lmish tabiiy ko'payish, aholining milliy va ijtimoiy tarkibi, oila tarkibi, mehnat resurslari va ish bilan ta'minlanish darajasini o'zida aks ettiradi. Bizning fikrimizcha bunday to'siqlarni bartaraf etishda, ish bilan bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish borasida olib borilayotgan islohotlarni targ'ib qilish, bu borada bandlik idoralari, mahallalar, nodavlat notijorat tashkilotlarining faolligini yanada oshirish maqsadga muvofiq.

Mavjud tadqiqotlar ularning aniq turmush sharoitlarida faoliyat ko'rsatishi, ayniqsa ayollar ijtimoiy mehnatda bandligiga bog'liq omillarni to'liq ifodalamaydi. Shuning uchun tadqiqot ishida ayollar ishchi kuchiga talabni oshirish va taklifni rag'batlantirish, iqtisodiy va ijtimoiy maqsadlar muvofiqligini ta'minlash, iqtisodiy faol ayollarni ish bilan bandlikning innovatsion turlariga yo'naltirish, ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, ayollarni kasbiy harakatchanligini oshirish bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmni takomillashtirish bo'yicha nazariy-uslubiy yondashuv asoslangan.

Iqtisodiy faol ayollarni ish bilan bandlikning innovatsion turlariga yo'naltirishda bandlikning yangi turlari sifatida ish o'rnini yoki kadrlarni izlashning yangi texnologiyalari, xususiy tadbirkorlikning yaratilishi, mehnat harakatchanligi, innovatsion mehnat shartnomalari, ish bilan bandlikning yangi shakllari (lizingli mehnat, ijtimoiy fondlarda bandlik, virtual tashkilotlardagi ish bilan bandlik va h.k.); masofaviy ta'lim, korxonalaridagi bevosita innovatsion mehnat va boshqalar ayniqsa samarali hisoblanadi.

ФЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси.
2. Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 20 октябрдаги «Аҳоли бандлиги тўғрисида»ги ЎРҚ-642-сон Қонуни. <https://lex.uz/docs/5055690>
3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси
4. О'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022 yil 28 yanvardagi «2022-2026 yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida»gi PF-60-sonli Farmoni. <https://lex.uz/docs/5841063>
5. «2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича ҳаракатлар стратегиясини «Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили»да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида»ги 2019 йил 17 январдаги ПФ-5635-сонли Фармони.
6. «2019-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини инновацион ривожлантириш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида»ги 2018 йил 21 сентябрдаги ПФ-5544-сонли Фармони.
7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сонини аниқлаш, шу жумладан, уй хўжаликларини меҳнат билан бандлик

масалалари бўйича ўрганишлар ўтказиш, шунингдек, меҳнат ресурслари, бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини шакллантириш методикасини такомиллаштириш тўғрисида»ги 1011-сонли Қарори, 2017 йил 22-декабр

8. Мирзиёев Ш.М. Қонун устворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигини гарови. –Т.: «Ўзбекистон» НМИУ, 2017. – 48 б.

9. Петти В., Смит А., Рикардо В., Кейнс ДЖ., Кейнс М., Фримен М. Классика экономической мысли. М.: ЭКСМО-ПРЕСС, 2000. – 115 с

10. Убайдуллаева Р.А. Общество и семья в Узбекистане. СОЦИС. Москва, 2011. №10 109-110 с.

11. Ржаницына Л.С. Женщины и рынок труда. М.: Политиздат, 2000. -75-76 с