У.М. Алижонов
мустақил изланувчи, ТДИУ

ЎЗБЕКИСТОНДА МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ ИННОВАЦИОН ЙЎНАЛТИРИЛГАНЛИГИНИ ШАКЛЛАНТИРИШ ИСТИҚБОЛЛАРИ

В данной статье разработан подход автора по созданию модели эффективной занятости определением и развитием предпринимательского потенциала безработных и регулированием институциональных факторов рынка труда, предложены виды неполной занятости и показатели, определяющие приспособленность рынка труда.

In this article, the author's approach is designed to create a model of effective employment of the definition and development of the entrepreneurial potential of the unemployed and institutional factors regulating the labor market, offered types of underemployment and indicators that define the suitability of the labor market.

Калитли сўзлар: *мослашувчан меҳнат бозори, инновация, институционал муҳит, ноодатий иш билан бандлик, тадбиркорлик салоҳияти*

Меҳнат бозоридаги вазиятни тартибга солиш ва иш билан бандлик муаммоларини ҳал этиш жараёнида асосий ролни давлат ўйнайди. Бу иқтисодиётнинг ушбу соҳасини тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий базани яратиш йўли билан юз беради ва у ишлаб чиқариш ҳажмини ошириш, иш ўринларини кўпайтириш ва бозор механизмини яратишда иштирок этади. Таъкидлаш лозимки, ҳозирги вақтда давлат меҳнат бозорини тартибга солиш соҳасида ўз кучларини, асосан, ишсизликка ва у туфайли келиб чиққан меҳнат бозоридаги кескинликка қарши курашишга йўналтиради. Бизнинг назаримизда, бугунги кунда эътибор ишсизлик даражасини белгиланган қийматда пасайтириш ва самарали иш билан бандликка эришишга қаратилиши керак. Ушбу босқичда минтақада давлат томонидан тартибга солиш бозор мустақиллиги билан оптимал даражада уйғунлаштирилиши лозим, давлат бозорнинг ўзини ўзи ташкил этишига ёрдам бериши, лекин бозор механизмининг ўрнини босмаслиги даркор. Иқтисодий тизимнинг ривожланиши фақат унинг ишлаб чиқариш фаолияти асосида юз бериши мумкин, бу мавжуд ресурслардан фойдаланиш самарадорлигини ошириш учун янги ресурсларни доимий равишда ўзлаштиришни англатади. Юқори даражада рақобатлашишга қодир бўлган ишлаб чиқаришни нафақат яққол рақобатбардош бўлмаган ишлаб чиқаришлардан ўз вақтида халос бўлиш, балки келгусида самарали иш ўринлари кўпайишининг инновацион марказига айланишга қодир бўлган рақобатбардош ишлаб чиқаришлар улушини ошириш, ҳимоялаш ва сақлаб туриш орқали қўллаб-қувватлаш мумкин.

Меҳнат бозорига таъсир этиш институционал муҳитининг омилларини намоён этувчи чизма 1-расмда келтирилган.

1-расм. Меҳнат бозорининг институционал муҳити

Манба: расм муаллиф томонидан тузилган.

Институционал омилларнинг ушбу таснифи бошқарув иерархик даражасининг тартибга солувчи субъектини аниқлаш ва манзилли идентификациялаш ҳисобидан меҳнат бозорини институционал тартибга солишни такомиллаштириш чора-тадбирларини аниқлаш ва кучайтириш имконини беради. Асосий қисмларнинг ўзаро таъсирини кўриб чиқиб, шуни таъкидлаш лозимки, меҳнат бозори инфратузилмасининг асосий функцияси иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган ишчи кучининг нархи, меҳнат шароитлари борасидаги муносабатларни тартибга солиш; ходимнинг у ёки бу ижтимоий муаммоларини ҳал этиш; ижтимоий-меҳнатга оид низоларни бартараф этишдан иборат.

Меҳнат бозори инфратузилмасининг функциясига иш берувчи билан ходимни ўзаро алоқа ва ҳамкорликка тайёрлаш, шартнома тузишда ёрдам, меҳнат бозорига кирувчининг ўзаро ҳамкорлигини ҳар томонлама таъминлаш ва ижтимоий ҳимоялаш ҳам киради. Шундай қилиб, ривожланган меҳнат бозори иш берувчилар ва ёлланма ходимларнинг ўзаро ҳамкорлигидан ташқари касаба уюшмалари, тадбиркорлар уюшмаси, ишсизлар ва бошпанасизлар, ижарачилар уюшмалари ва ҳ.к.ларнинг жамоавий манфаатларини ҳимоялаш бўйича институционал тузилмаларнинг мавжудлигини ва ижтимоий шериклик масалаларида давлатнинг воситачилигини назарда тутади.

Таъкидлаш лозимки, меҳнат бозорининг ривожланиш динамикаси ушбу бозорда ўзаро ҳамкорлик қилишнинг самарали механизмларини ташкил этиш учун муҳим аҳамиятга эга. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, Меҳнат кодекси, Солиқ кодекси ҳамда “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги [1], “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги [2], “Ижтимоий шериклик тўғрисида”ги [3] ва ҳ.к. қонунлар билан белгиланадиган конституционал қоидалар меҳнат бозорининг асосий норматив-ҳуқуқий тартибга солувчиси ҳисобланади. Ушбу қоидалар биргаликда меҳнат бозори ишлашининг юридик блогини ҳосил қилади. Конституционал қоидалар меҳнат бозорининг иқтисодий блоги ишлашининг иқтисодий қоидаларини белгилайди. Улар жумласига қуйидагиларни киритиш мумкин:

– меҳнатга лаёқатли ёш, у Ўзбекистон Республикасида эркаклар учун 16 ёшдан 60 ёшгача ва аёллар учун 16 ёшдан 55 ёшгача қилиб белгиланган;

– меҳнатга ҳақ тўлаш тизимлари, улар ичида иш ҳақининг энг кам миқдори тартибга солинади;

– иш берувчи билан ходим ўртасидаги меҳнатга оид ўзаро муносабатларнинг асосий тартибга солувчиси ҳисобланган жамоа ва якка меҳнат шартномалари;

– ишсизлик бўйича нафақанинг энг кам ва энг кўп миқдорини, кун кечириш учун зарур маблағларнинг энг кам миқдорини белгиловчи ижтимоий стандартлар ва ҳ.к.

Меҳнат бозорининг институционал омилларини тартибга солиш орқали самарали иш билан бандлик моделини шакллантириш давлат ва минтақавий иш билан бандлик хизматларининг бевосита иштирокида ўзини ўзи банд қилиш дастурлари доирасида ишсизлар томонидан ташкил этиладиган тадбиркорлик тузилмаларининг самарадорлигини баҳолаш имконини беради.

Самарали иш билан бандлик моделини яратиш ҳамда ишсизларнинг тадбиркорлик салоҳиятини аниқлаш ва ривожлантириш орқали ушбу моделни шакллантиришга минтақавий иш билан бандлик хизматларини жалб этишнинг асосий омиллари қуйидагилардан иборат:

– қисқа муддат ичида ишга жойлаштиришнинг имкони бўлмаган ишсизлар сонининг кўплиги;

– мурожаат этувчиларнинг манзилли йўналтирилганлиги, иш билан бандлик хизматига асосан меҳнат қилишни истовчи ва меҳнат фаолиятига тайёр бўлган инсонлар ташриф буюради.

“Сиз бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларининг қанақа хизматларини энг муҳим деб ҳисоблайсиз?” мавзусида ўтказилган сўровномага мувофиқ, респондентларнинг фикри қуйидаги тарзда тақсимланди (2-расм):

2-расм. “Сиз бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларининг қанақа хизматларини энг муҳим деб ҳисоблайсиз?”, %

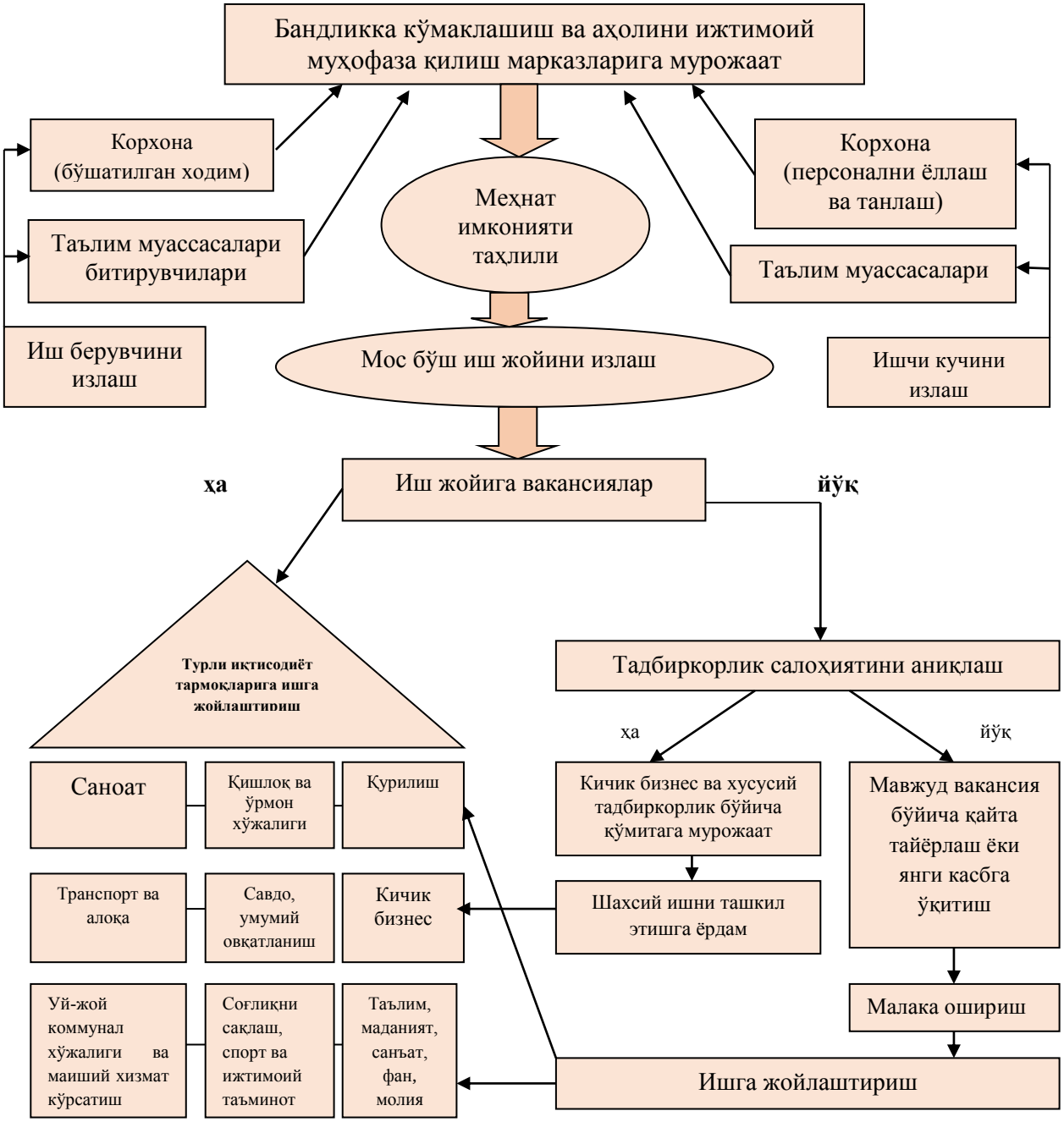
Манба: муаллиф томонидан ўтказилган социологик сўров натижалари асосида тузилган.

Расмдан кўриниб турибдики, бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларининг роли ва функциясининг аҳамияти ортиб бормоқда. Бугунги кунда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги Ўзбекистонда иш билан бандлик сиёсатини амалга оширишнинг асосий воситаси ҳисобланади. Шунингдек, иш билан бандлик хизматининг ҳудудий бошқармалари ҳам бандлик сиёсатини амалга оширишда катта роль ўйнайди. Улар фуқароларга давлат ишга жойлашиш соҳасида берадиган ҳуқуқлардан фойдаланишга ёрдам беради.

Бизнинг фикримизча, ҳудудий иш билан бандлик хизматлари қуйидаги вазифаларни ҳал этиши лозим:

– ишсизларга маслаҳат бериш;
– ишсизларни янги касбларга ўқитиш;
– ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг иш ўринларини квоталаш;
– тадбиркорлик ва кичик бизнесга ёрдам кўрсатиш;
– оммавий ишдан бўшатишларнинг олдини олиш йўлида компенсацияларни амалга ошириш;
– ишсизлар даромадларини сақлаб туриш.

Меҳнат бозори асосий институтлари ўзаро ҳамкорлигининг бошланғич нуқтаси сифатида биз ишлаб чиққан алгоритм моделини кўриб чиқамиз (3-расм).



3-расм. Меҳнат бозори институционал муҳитининг ўзаро таъсир омиллари алгоритми

Манба: расм муаллиф тадқиқотлари асосида тузилган.

Самарали иш билан бандлик сиёсати кўп омиллар таъсирида шаклланади ва буларнинг барчаси комплекс тарзда юз беради. Унинг самарали ишлаши ихтисослаштирувчи институтларнинг барча механизмларини: иш билан бандлик хизматлари, рекрутинг агентликлар, корхоналардаги кадрлар хизматлари ва касаба уюшмаларини комплекс тарзда ишлатишдан иборат.

Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказларига хўжалик юритувчи субъектлар ва таълим муассасалари ишчи кучининг таклифи ва унга бўлган талаб билан мурожаат этади. Таълим муассасаларининг битирувчилари ва хўжалик юритувчи субъектларининг ишдан бўшатилган ходимлари асосий мурожаат этувчиларга айланади. Меҳнат

бозорига янгидан келаётганлар ҳақида тўхталадиган бўлсак, у ҳолда меҳнат бозорига илк бор келаётган, лекин қандайдир касбий кўникмаларга эга бўлмаган меҳнат ресурслари тоифасини олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларига касбга қайта тайёрлаш учун юбориш мақсадида ушлаб туриш сиёсатини ўтказиш лозим. Шунингдек, бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказлари ҳузурида ишсизлар билан иш қидириш методикаси бўйича маслаҳатлар, резюмени тўлдириш, телефонда сўзлашиш техникасини ўргатиш, иш берувчи билан суҳбат ўтказиладиган иш қидириш клубини ҳам ташкил этиш мумкин.

Навбатдаги босқич ҳар бир келган номзоднинг меҳнат қилиш имкониятларини таҳлил қилиш, бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш маркази маълумотлар базасида шахсий сўровномани тузиш, хоҳиш-истакларни аниқлаш ва бўш турган лавозимларни излаш, ишга жойлаштириш назарда тутилаётган ердан ижобий жавоб келганда номзодни иш берувчи билан боғлаш, салбий жавоб келган тақдирда эса бўш турган иш ўрнини қидиришдан иборат бўлади. Кейинги босқич – тадбиркорлик салоҳиятини аниқлаш.

Ишчи кучининг сурункали ортиқчалиги шароитида ишчи кучини ишга жойлаштириш нуқтаи назаридан самарали иш билан бандликни шакллантириш соҳасидаги давлат сиёсати кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик институтини шакллантириш орқали аҳоли ўзини ўзи банд қилишининг турли шаклларини ривожлантиришга йўналтирилади. Лекин бунинг учун тилдаги эмас, балки амалдаги кўмак, хусусан, керакли миқдордаги нақд бошланғич сармоя зарур. Бошланғич сармоянинг мавжуд эмаслиги республикада тадбиркорлик фаолиятига қизиқувчи ишсизларнинг 90 фоизидан кўпига ўз ишини очишга тўсқинлик қилувчи асосий омил ҳисобланади.

Тадбиркорлик фаолияти учун рухсат берувчи ҳужжатларни олиш тартиб-таомили “Тадбиркорлик фаолияти соҳасидаги рухсат бериш тартиб-таомиллари тўғрисида”ги [4], “Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида”ги [5] қонунлар билан тартибга солинади.

Айтиш жоизки, бугунги кунда республикада тадбиркорлар учун барча шароитлар яратилган. Хусусан, фуқароларнинг мурожаатларини ижро этиш, ҳужжатларни келишиш, фармойишлар лойиҳаларини тайёрлаш, дастлабки ҳужжатларни тайёрлаш муддатлари қисқартирилди. Бу ўз навбатида тадбиркорга фаолиятни анча олдин бошлаш имконини беради, бу бюджетга пул маблағлари тушумини оширади ва аҳолини ишга жойлаштиришга кўмаклашади.

Меҳнатга лаёқатли аҳолини кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик билан шуғулланишга жалб этиш мақсадида 2012 йил 2 майда “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги қонун [6] ва меҳнат бозорида тадбиркорлар институционал синфининг шаклланишига хизмат қилувчи бир қатор қонунлар қабул қилинди.

Тадбиркорлик салоҳиятини аниқлаш учун биргина кичик бизнес билан шуғулланиш истаги мавжуд бўлиши етарли эмас. Бу ерда ижтимоий ва иқтисодий масалаларни яхши тушунувчи шахсга хос бўлган муайян

хусусиятлар ҳал қилувчи омиллар бўлиши керак. Инновацион иқтисодиётга ўтиш шароитида янги ишни бир неча кун ичида бошлаш лозим. Экспертларнинг фикрига кўра, кичик бизнес меҳнат унумдорлигининг юқорилиги, техник жиҳозланганлик ва инновацион фаоллик бўйича етакчи тармоқлардан бирига айланиши даркор.

Тадбиркорлик фаолиятини кенг ривожлантирмасдан туриб меҳнат бозорини шакллантириш ва оқилона иш билан бандлик муаммоларини ҳал этишнинг имкони йўқ. Меҳнат бозорига нисбатан қайси нуқтаи назардан ёндашмайлик барибир инсон, унинг интеллекти, маҳорати, ижод қилиш қобилияти, тадбиркорлиги ва ташаббускорлиги ҳал қилувчи омил бўлади. Хусусан, “тадбиркорлик салоҳиятини аниқлаш” босқичида Американинг Коннектикут штатида жойлашган Бриджпорт шаҳри университети ва Northwestern Mutual Life Insurance компаниясининг (АҚШ) психологлар гуруҳи томонидан ишлаб чиқилган саволларга жавоб бериш назарда тутилади [7]. Ушбу саволномaнинг танланишига саволларни баён этишнинг соддалиги (жавобларни таҳлил қилиш кўп вақт сарфлашни назарда тутмайди) сабаб бўлган.

Ричард Дафтнинг менежмент бўйича классик дарслигида таклиф этилган саволнома тадбиркорлик салоҳиятини аниқлашнинг муқобил модели ҳисобланади [8]. Жумладан, сўров ўтказиш методикаси ҳам жуда содда. Респондентга, яъни иш билан бандлик марказига ишсиз сифатида мурожаат этган бўлажак тадбиркорга ўзининг тадбиркорлик салоҳиятини баҳолаш таклиф этилади.

Сизнинг тадбиркорлик салоҳиятингиз нимага тенг

Қуйидаги баҳолаш шкаласига мувофиқ ўзингизни 15 хилдаги хатти-ҳаракат ва тавсифлар бўйича баҳоланг: 1 – мутлақо қўшилмайман; 2 – қўшилмайман; 3 – қўшиламан; 4 – мутлақо қўшиламан).

1. Мен ғояларни муайян вазифалар ва натижаларга айлантиришга қодирман.

2. Агар мени лойиҳа қизиқтириб қолса, мен уйқудан воз кечиб бўлса-да, унинг устида ишлайман.

3. Мен узоқ муддатли фойда олиш учун наманидир қурбон қилишга тайёрман.

4. Ёшим каттариши билан мен таваккал қилишга кўпроқ мойил бўлиб бораман.

5. Мен кўпинча бошқа инсонлар кўра олмайдиган тенденциялар, боғлиқликлар ва моделларни кўраман.

6. Мен ҳамма вақт ёлғиз қолишдан завқ олганман.

7. Мен ўжар инсонман.

8. Мен хушмуомалали, лекин камроқ билимга эга инсондан кўра, юқори билимли инсон билан ишлашни афзал кўраман.

9. Ёшлигимда менинг бизнесим бор эди.

10. Одатда мен ўзим қабул қилган қарорни амалга ошираман.

11. Мени нима биландир қўрқитиш қийин ва мен тўсиқларни енгиб ўтишда қаътийлик кўрсатаман.

12. Мен эмоционал стресслардан кейин тезда ўзимга келаман.

13. Мен бошланган ишни давом эттириш учун ўз жамғармаларимдан фойдаланишни ва, эҳтимол, улардан маҳрум бўлишни афзал кўрган бўлар эдим.

14. Мен ҳар куни бир хил нарсани қилишдан чарчайман.

15. Агар мен ниманидир хоҳласам, ўз мақсадимни аниқ ифодалайман.

Балларни ҳисоблаш: барча 15 та банд бўйича умумий натижани қўшиш керак. Агар 30-60 балл тўпланган бўлса, у ҳолда респондент юқори тадбиркорлик салоҳиятига эга. 30-50 баллар яхши тадбиркорлик қобилиятлари мавжудлигидан далолат беради. Респондентда, агар хоҳиш-иста ва мотивация бўлса, муваффақиятли тадбиркор бўлиш учун яхши имкониятлар мавжуд. Агарда респондент 30 дан кам балл тўплаган бўлса, у ҳолда унда тадбиркорликка қизиқиш йўқ.

Биз берилган жавоблар бўйича аниқланган тадбиркорлик салоҳияти тўғри (аниқ) деган фикрдан йироқмиз, лекин сўров ўтказиш натижалари кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни молиялаш учун давлат маблағларини сарфлашнинг мақсадга мувофиқлиги ва самарадорлигини ҳақида фикр юритиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин, деб ҳисоблаймиз. Хусусан, бундай маълумотлар савдо-саноат палаталарининг ҳудудий бошқармалари томонидан минтақада тадбиркорлик салоҳиятини сифатлироқ таҳлил қилиш учун фойдаланилиши мумкин.

Ўзбекистон иқтисодиётини ривожлантиришнинг инновацион вектори жамият ижтимоий-иқтисодий фаолиятининг барча соҳаларига ўз тузатишларини киритади. Мамлакатнинг соғлом иқтисодий маконини ривожлантириш доираси минтақаларни ҳам қамраб олиши лозим. Бугунги кунда мутахассисларнинг фикрича, жорий этилаётган инновациялар ушбу инновациялар талаб этилган, уларни жорий этиш ва амалга ошириш истаги, имконияти мавжуд бўлган жамиятдагина қизиқиш уйғотади ва қарор топади.

Меҳнат бозорига инновацияларни жорий этиш учун у, энг аввало, мослашувчан бўлиши керак. Бизнинг назаримизда, унинг мослашувчанлигини белгилаб берувчи кўрсаткичлар қуйидагилардан иборат:

- иш берувчи билан ходим ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатларни тартибга солувчи шартноманинг мавжудлиги;
- масафадан туриб банд бўлишнинг шаклланиши;
- иш билан бандликнинг янги шакллари жорий этилиши;
- ходимларни ёллаш амалиётидаги ўзгаришлар, ёллаш бўйича хизматлар бозорининг ривожланиши;
- муносиб иш ҳақи тўланганда ходимларнинг тўлиқсиз иш билан бандликни афзал кўриши;
- меҳнатга ҳақ тўлаш тизимларининг хилма-хилиги.

Барча ушбу ҳолатларни “ноодатий иш билан бандлик” атамаси доирасида тавсифлаш мумкин. Мамлакатимизнинг яқин ўтмишида янги, инновацион иқтисодиёт йўлида юз берган жараёнлар иқтисодий ҳаётнинг турли томонларини тубдан ўзгартиради ва ҳозиргача умуман ўрин тутмаган ёки иқтисодиётда кам аҳамиятга эга бўлган кўплаб ҳодисаларга бошқача назар ташлашга мажбур этади. Ноодатий иш билан бандликни ана шундай ҳодисалардан бири деб ҳисоблаш мумкин бўлиб, бунда иш ўринларининг озми-

кўпми янги турлари тушунилади. Ноодатий иш билан бандлик меҳнатнинг тўлиқ бандликни таъминламаган ҳолда маълум даражада ташкил этилиши билан тавсифланади.

Тўлиқсиз иш билан бандликни қуйидаги турларга таснифлаш таклиф этилади:

- тўлиқсиз иш билан бандлик шароитида ишлаш;
- муддатли иш;
- уйда ишлаш;
- вақтинчалик агентлик ёки масофада туриб ишлаш;
- ўзини ўзи банд қилиш;
- сохта ўзини ўзи банд қилиш.

Агар дастлабки тўртта банд бўйича ҳаммаси озми-кўпми тушунарли, лекин охирги иккита банд изоҳни талаб қилади. Ўзини ўзи банд қилиш алоҳида тоифага киради, чунки бу инсон ўзи учун ишлайдиган иш (бу иш берувчидан тўлиқ мустақилликка ягона мисол). Ноодатий иш билан бандликнинг бундай шакли мослашувчан меҳнат бозорига эга бўлган янги индустриал жамиятга хос. Сохта ўзини ўзи банд қилиш эса ўзини ўзи банд қилувчи ва расман мустақил ходим аслида фақат бир иш берувчи билан меҳнат мажбуриятлари орқали боғлиқ бўлган ҳолатларда юзага келади. Юқорида санаб ўтилган барча шакллар мослашувчан меҳнат бозорининг янги ва самаралироқ моделини шакллантиради. Мутахассислар меҳнатнинг хусусияти ўзгаришидаги қуйидаги тенденцияларни ажратади:

1) иш билан бандлик умумий таркибининг ўзгариши (стандарт оммавий моддий неъматларни тайёрлаш билан эмас, балки ахборот, инновацион хизматлар кўрсатиш билан шуғулланувчи ходимлар улушининг ошиши);

2) касб таркибидаги ўзгариш (ахборот, бошқарув, дистрибьюторлик ва муҳандислик хизматлари соҳасидаги юқори малакали меҳнат универсал касблари ходимлари улушининг ошиши);

3) меҳнат мазмунининг ўзгариши (стандарт, стереотип операциялар улушининг камайиши, ижодий меҳнат, концептуал тафакур ролининг ошиши);

4) мотивациялаш ва меҳнатни назорат қилиш тизимидаги ўзгаришлар (моддий мотивациялаш, биринчи навбатда таълимни, малака оширишни рағбатлантиришга; номоддий рағбатларнинг аҳамиятини, ходимларнинг оқилона қарорларни танлашдаги мустақиллигини оширишга йўналтирилган);

5) ходимларнинг маънавий-аҳлоқий хусусиятлари, уларнинг жисмоний ва руҳий соғломлиги аҳамиятининг ошиши.

Мослашувчан меҳнат бозори томон йўналиш бўйича ҳаракатланиш анъаналар, иқтисодий уклад, давлат сиёсати ва муҳитнинг институционал-ҳуқуқий шарт-шароитлари билан боғлиқ чекловларга дуч келади. Шунга кўра турли мамлакатларда иш берувчилар билан ходимлар ўртасидаги ўзаро ҳамкорликнинг ўз шакллари шаклланади. Мослашувчан меҳнат бозори самарали иш билан бандликнинг қуйидаги иккита муҳим қисмини шакллантириш имконини беради: фаровонликнинг интенсив тизимлари ва фаол меҳнат сиёсати. Мослашувчан меҳнат бозори, ўз навбатида, ишсизликни самарали бартараф этади ва фаол меҳнат сиёсатини амалга ошириш учун

фойдаланиладиган воситаларни беради. Бундай модель “олтин учбурчак модели” номини олган. Унинг амалга оширилиши аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш, шу жумладан, пассив меҳнат сиёсати воситалари орқали ижтимоий ҳимоялаш билан уйғунликдагина маъно касб этади. Пассив меҳнат сиёсати фаол меҳнат сиёсатидан фарқли ўлароқ ишчи мақомини тиклашга эмас, балки ишсизларни қўллаб-қувватлашга йўналтирилган. Пассив меҳнат сиёсатини амалга оширишнинг бундай шакллари жумласига турли хилдаги компенсация тўловлари, хусусан: пулли нафақалар, коммунал хизматлар ҳақини тўлаш ва ҳоказолар киради.

Албатта, иш билан бандликнинг ноодатий шакллари бундан кейин ҳам ёйилишда давом этади, чунки улар ҳисобидан меҳнат бозори субшартномавий муносабатлар ва аутсорсинг, бизнеснинг янги соҳаларини шакллантириш, ёшларни ишга жойлаштириш ҳамда минтақавий меҳнат бозорида сони ҳали кўп бўлиб, иш топиши тобора қийинлашиб бораётган ходимларнинг ўртача ёшини тубдан ошириш имконини берувчи самарали механизмларга эга бўлади.

Шундай қилиб, мослашувчан меҳнат бозори самарали иш билан бандликни шакллантириш мақсадини кўзловчи меҳнат бозорини шакллантиришнинг навбатдаги босқичи ҳисобланади.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

1. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 й., 5-6-сон, 97-модда.

2. Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1992 й., 9-сон, 344-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2002 й., 1-сон, 20-модда.

3. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 39-сон, 488-модда.

4. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 51-сон, 575-модда; 2014 й., 50-сон, 588-модда; 2015 й., 33-сон, 439-модда.

5. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 49-сон, 578-модда.

6. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й., 18-сон, 201-модда.

7. Peter Lohr, «Should you be in business for youself ?», Readers Digest, July 1989, p. 49-52.

8. Дафт Ричард. Менеджмент. 8-е изд./ пер. с англ. Под ред. С.К. Мордовина. СПб. ПИТЕР, 2011. – С. 229.