

МИРЗАКАРИМОВА Муяссар Муминовна

Тошкент тўқимачилик ва енгил саноат институти “Корпоратив бошқарув” кафедраси доценти, иқтисод фанлари номзоди,

АЗИМОВА Лола

Тошкент тўқимачилик ва енгил саноат институти “Корпоратив бошқарув” кафедраси катта ўқитувчиси

БАНДЛИК БЕҚАРОРЛИГИ (ПРЕКАРИЗАЦИЯ) ВА УНИНГ ЁЛЛАНМА ИШЧИЛАР ИЖТИМОИЙ-ИҚТИСОДИЙ АҲВОЛИГА ТАЪСИРИ

УДК 331.526

МИРЗАКАРИМОВА М., АЗИМОВА Л. БАНДЛИК БЕҚАРОРЛИГИ ВА УНИНГ ЁЛЛАНМА ИШЧИЛАР ИЖТИМОИЙ-ИҚТИСОДИЙ АҲВОЛИГА ТАЪСИРИ

Мақолада иқтисодийда кафолатланмаган ва муҳофазаланмаган меҳнат муносабатларининг тарқалиши билан белгиланадиган бандлик беқарорлиги жараёнлари муҳокама қилинган. Иқтисодий фаол аҳоли учун ижтимоий-меҳнат соҳасидаги беқарорлик салбий оқибатлари тавсифланади.

Таянч иборалар: бандлик беқарорлиги; прекаризациялашган иш; бандликнинг расмий беқарорлиги; бандликнинг норасмий беқарорлиги.

МИРЗАКАРИМОВА М., АЗИМОВА Л. НЕУСТОЙЧИВОСТЬ ЗАНЯТОСТИ И ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ПОЛОЖЕНИЕ НАЁМНЫХ РАБОТНИКОВ

В статье изучаются процессы прекаризации занятости, обусловленные развитием негарантированных и незащищенных трудовыми отношениями в экономике. Характеризуются негативные следствия неустойчивости в социально-трудовой области для экономически-активного населения.

Ключевые слова: нестабильная занятость; не гарантированная работа; официальная неустойчивость занятости; неофициальная неустойчивость занятости.

MIRZAKARIMOVA M.M., AZIMOVA L. VAGARY EMPLOYMENT AND ITS INFLUENCE UPON SOCIAL-ECONOMIC POSITION OF HIRED WORKMEN

There is discussed in the article the processes of unstable employment, caused with development by the not guaranteed and not protected labor relations in economy. There are characterized negative consequences to the socio-labor area of the economic-active population's instable employment.

Keywords: precarious employment; precarious work; official instability of employment; informal, instability of employment.

Иқтисодий инқироз ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасидаги зиддиятларни кучайтиради, бандлик беқарор шаклларининг ривожланиши унинг оқибатларидан бири ҳисобланади. Меҳнат прекаризацияси охириги вақтларда ишчи томонидан ижтимоий-меҳнат ҳуқуқларининг (пасайтирилган иш ҳақи; ҳақи тўланадиган таътилнинг, касаллик варақаси ва бошқа ижтимоий ҳимоянинг паст даражаси) амалда тўлиқ йўқотилишига олиб келадиган катта кўлам ва шаклларга эга бўлди.

Оммавий беқарор бандлик меҳнат муносабатлари доирасидан ташқарига чиқади, у бутун шахслараро муносабатларга салбий таъсир қилиш ва инсон қадр-қимматини чеклаб қўйиш орқали унинг бутун ҳаётини ҳам ўзига жалб қилади. Айнан шунинг учун ҳам, бизнинг фикримизча, бандлик беқарорликлари билан борадиган прекаризация жараёни хўжалик субъектлари иқтисодий фаолиятлари туфайли юзага келадиган ижтимоий емирилиш асосий омилларидан бири сифатида ўрганилиши зарур¹.

Европада бандлик беқарорлиги ҳодисаси тадқиқоти, биринчи навбатда, Германия, Франция, Италия ижтимоийшунослари томонидан фаол олиб борилмоқда. Шунга мос “прекаризация” (“precarity”)² тушунчаси кенг тарқалди. 1970- йилларнинг охириларида камбағаллик билан боғлиқ ижтимоий ҳодисани тавсифлаш учун “précarisation” тушунчаси қўлланилган Франциядаги сиёсий мунозаралар туфайли бу тушунчанинг кўринишларидан бири бўйича машҳур бўлганлигини таъкидлаш лозим. Бу тушунча бандликни тавсифлашда қўлланила бошлади³.

“Прекаризация” тушунчаси латинча “precarium” сўзидан (инглизча варианты “granted to entreaty” – “бошқалар томонидан тақдим қилинадиган”) олинган бўлиб, “ҳамма нарса бошқаларнинг ихтиёрига боғлиқ” лигини билдиради⁴.

Мавжуд илмий адабиётларда (одатда социологик) “прекаризация” тушунчасини таърифлашга бўлган ёндошувларни умумий тушу-

ниш аниқланди. Уларга мувофиқ, ушбу тушунча шахс томонидан ижтимоий, оилавий ва бошқа мажбуриятларнинг бажарилиши ҳамда унинг ҳуқуқларини таъминлаш имкониятларига нисбатан ишонч ҳиссининг йўқолиши сифатида талқин қилинади. Умуман, ижтимоийшунослар фикрларига қараганда, бандлик соҳаси бундай беқарорлик ҳолатининг манбаи бўлиб чиқади. Шунингдек, Италия статистика институти (Italian Statistic Institute, ISTAT) ёндошувига кўра, прекаризация меҳнат муносабатларининг маълум ҳолати оқибати ҳисобланган яшаш (existential insecurity) ишончсизлигини (таъминланмаганлик) ҳис қилиш (sense) сифатида ўрганилади. Бу асосан, меҳнат шартномасининг шошилинчлиги (вақт жиҳатдан чекланганлиги) билан бирга боради. Бу эса ишчининг меҳнат муносабатларида номунтазам қатнашиши ва индивид ҳаётининг ўрта ва узоқ истиқболида беқарор даромад манбаи бўлиши мумкин⁵. Шундай қилиб, “умумий прекаризация”, деб аталадиган (general precarity) тушунча ўз асосида бандлик прекаризациясига эга (employment precarity).

Турли мамлакатларда бандлик беқарорлиги ўз хусусиятлари билан намоён бўлади, аммо умумий қонунларга бўйсунди. Хорижий экспертларнинг фикрича, ижтимоий-меҳнат соҳасидаги қоидалар қандайдир ижтимоий мажбуриятлардан ҳоли жаҳон бозоридаги вазият билан белгиланади. Бунда корхоналар, энг аввало, ҳуқуқсиз, қарз олинган ишчилардан фойдаланиш, ёки ишлаб чиқаришни пастроқ иқтисодий ривожланиш даражасига ва пастроқ ишчи кучи қийматига эга бўлган мамлакатда ишлаб чиқариш ҳисобига меҳнат харажатларини камайтиришга интилиб, ўз вазифаларини ҳал қилишда беқарор бандликнинг турли шаклларидан фойдаланади. Прекаризация стратегияси кўрқув ва итоаткорлик орқали самарали бошқарув воситаси сифатида

¹ Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата. // Управленец, 2013. №4.

² (“precarity”) – инглизча “precarious” сўзидан олинган бўлиб, шубҳали деган маънони англатади. Италия тилида “precarietà”, ёки “precarium” ишончсиз деган маънога эга. Французчада “précarisation” вақтинчалик ишга ўтиш, деган маънони англатади.

³ Prekarising und Flexibilisierung (precarity and Flexibilisation). Rolf-Dieter Hepp. Westfälisches Dampfboot, 2012. p.342.

⁴ URL.: <http://www.diet.org/bin/Dict>.

⁵ Prekarising und Flexibilisierung (precarity and Flexibilisation). Rolf-Dieter Hepp. Westfälisches Dampfboot, 2012. p.315.

ҳам ўрганилмоқда. Масалан, Германияда ходимлар бўйича менежерларга ёлланма ишчилар орасида қўрқув ва ишончсизликни ушлаб туриш технологияси ўқитилмоқда¹.

Россияда ўсиб бораётган бандлик прекаризацияси муаммоларининг тадқиқоти Умумроссия маркази олимлари жамоасида В.Н. Бобков томонидан ўтказилмоқда. Ўзбекистонда бу муаммолар билан Меҳнат вазирлиги қошидаги меҳнат муаммолари билан шуғулланадиган илмий марказ, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Ижтимоий муаммолар илмий маркази олимлари шуғулланмоқдалар. Мамлакат иқтисодиётида корхона билан ишчилар ўртасида тузиладиган муддатли меҳнат шартномалари билан тартибланган бандлик; тўлиқсиз иш вақти тартибидаги бандлик; бандлик агентликлари ишчилари билан тузиладиган аутстаффинг шартномалари орқали бандлик; иш берувчи турган жойидан ташқаридаги иш шароитларига эга бўлган меҳнат шартномалари асосидаги бандлик каби бандлик беқарорлигининг расмий шакллари кенгроқ тарқалди.

Хўжалик субъектлари иқтисодий инқирозлар ва ривожланиш беқарорликлари даврида тўлиқсиз ва вақтинчалик бандлик шакллари билан фойдаланишни анча кенгайтирмоқда. Бугунги кунда муддатли меҳнат шартномалари асосида бандлик кенг тарқалмоқда. Лизинг ва аутстаффинг каби четдан кириб келган меҳнат шакллари бозор иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда кенг тарқалди. Улар у ёки бу қисқа муддатли топшириқларни бажариш ва бошқалар учун мутахассисларни ёллаш имконини берган ҳолда ишчи кучининг мамлакат ҳудудлари бўйича эркин жойлаштирилишига ёрдам беради. Четдан жалб қилинган меҳнатнинг амалда қўлланилиши бандлик прекаризациясига олиб келади: ишчиларнинг меҳнат ҳуқуқлари ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан ва касб касалликларидан суғурталаш орқали чекланади, иш берувчиларнинг иш ҳақи бўлмаган харажатлари реал шароитларга мос келмайди. Четдан жалб қилинган ишчиларга нисбатан ҳам иш ҳақи тўлови мажбуриятлари бўйича меҳнат хавфсизлигининг бузилиши, иш берувчиларга нисбатан жавобгарлик меъёрлари амал қилмайди. Ҳақиқий иш берувчи четдан жалб қилинган ишчилар олдида реал мажбуриятларга эга бўлмайди.

¹Прекаризация и социально - трудовые права. Стратегия профсоюзов: материалы круглого стола (19 февраля 2009г.)

Бандликнинг норасмий беқарорлиги катта кўламларга эга бўлмоқда. Умуман, норасмий бандлик фирмалар ёки индивидуумларнинг ўрнатилган расмий қоидалар ҳамда меҳнатдан фойдаланиш ва ҳақ тўлашга тааллуқли қонунчилик меъёрларига қай даражада мос келиши билан белгиланади. Ёллаш норасмийлигининг асосий белгиси расмий (ёзма) битимнинг мавжудмаслиги ҳисобланиб, бу аниқ ишчи ва иш берувчи ўртасида меҳнат муносабатларининг мавжудлиги ҳолатида мужассамлашади. Бунда битим турли, қонунда кўзда тутилган шаклларда амал қилиши мумкин: муддатли ёки муддатсиз меҳнат шартномаси; фуқаролик-ҳуқуқий шартномаси; меҳнат дафтарчасига ёзув; ишчининг шахсий аризаси асосида ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ. Ўз навбатида, норасмий ишчилар икки гуруҳга бўлинади: расмий корхоналарнинг норасмий ёлланган ишчилари ҳамда норасмий корхоналар ва уй хўжаликларининг норасмий ёлланган ишчилари.

Мутахассисларнинг фикрларига қараганда, норасмий бандлик қуйидаги хусусияларга эга:

- норасмий ёлланма бандлик нисбатан кичик, аммо барқарор такрор ишлаб чиқариладиган меҳнат бозори сегментини ўзида мужассамлаштиради. 2000-йилларнинг иккинчи ярмида корпоратив соҳада оғзаки келишувга мувофиқ ишловчилар салмоғи 5,5%-6,0% чегарасида барқарорлашди. Турли маргинал гуруҳларни ҳисобга олиб, корхона ва ташкилотлар ишчиларининг камида 6,0-7,0% и расмийлаштирилган меҳнат шартномаларига эга эмас;

- касбий маълумотларининг йўқлиги расмийлаштирилмаган ёллашга жалб қилинганликни оширади;

- паст малакали иш ўринлари сегментида жамланган ёлланма норасмий бандлик кўламли тармоқ хусусиятига эга. Норасмийларнинг чорак қисми хизмат кўрсатиш соҳаси ишчилари ёки бу соҳа ишчиларининг ҳар бешинчиси малакасиз ҳисобланади, норасмий бандлик кўпроқ паст малакали ишчиларни қамраб олаётганлиги кузатилмоқда;

- норасмий ёлланган ишчиларга инсон капиталидан мақсадсиз фойдаланиш ва етарли фойдаланмаслик хосдир. Уларнинг катта қисми учун асосий иш олинган касбий маълумоти билан ҳеч қандай умумийликка эга эмас;

- норасмий ёлланган ишчилар, биринчи навбатда, Ўзбекистон Республикаси ҳукумати

томонидан кафолатланган ижтимоий имтиёзларни ололмайдилар;

- кўпчилик ишчилар учун норасмий ёллаш вақтинчалик ҳолат. Кўпчилик ишловчилар учун корхона ва ташкилотларда ёллаш бўйича норасмий бандлик бир йил билан чекланади. Шунга қарамай, оғзаки шартнома бўйича бандларнинг бешинчи қисми шу тариқа камида уч йил ишлайдилар. Расмий сектордаги норасмий иш жойларидан кетиш кўпроқ шу соҳадаги расмий иш жойларида юз бермоқда. Расмий сектордаги норасмий иш жойларида ишсизлар ҳамда бу соҳада банд бўлганлар "етказиб берувчилар" орасида етакчилик қиладилар¹.

Шу нуқтаи назардан "прекаризация – бу корхоналар зиммасидан персонал учун жавобгарликни олиб ташлаш шакли, бу унга фойда келтиради", деб таъкидлаган В.Старостиннинг фикрини келтириш мумкин². Хусусан, Старостин Россияда бир мунча шаклланган прекаризациялашган меҳнат турларини баён қилади. Бундай бандлик шакллари бизнинг мамлакатимизда ҳам учрайди.

Якка тадбиркорлик соҳасида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг шундай шакллари амал қиладик, бунда кичик бизнес эгаси хусусий тадбиркорлик гувоҳномасига эга бўлган ишчини икки тенг ҳуқуқли тадбиркорлар фуқаролик шартномаси асосида ёллади. Бироқ бундай тенг ҳуқуқли шартномани фақат шартли номлаш мумкин. Ёлланма "тадбиркор"даги иш ҳақи юқори эмас, кўпчилиги расмийлаштирилмаган ҳолда ишлаш орқали иш ҳақидан даромад солиғи ва ижтимоий фондларга ажратмаларни тўлашдан бўйин тоблади ва шу сабабли ўз даромадини яширади.

Кичик бизнес соҳасида ҳам ишлаб чиқариш фаолиятини олиб борадиган корхоналарни учратиш мумкин бўлиб, унинг штатида фақат директор ва бош ҳисобчи туради. Бундай фирмада фойдани кўпайтиришда яширин ишчиларнинг иштирокини қоплаш усуллари ва ёндошувлари фарқланади. Меҳнат шартномалари, умуман, тузилмайдиган корхоналар мавжуд бўлиб, иш сменаларининг давомийлиги эса қонунан белгиланган меъёрдан анча ошиб кетади, ишчиларга иш ҳақи ҳар ҳафта тўланиши мумкин. Бироқ ишлаб чиқаришда

шикастланиш ҳолати содир бўлган вазиятда ишчи мутлақо ҳимоясиз қолади.

Ишчилардан яширин фойдаланишнинг бошқа шаклини "ёввойи" бригадаларда ишлашга жалб қилиш, деб номлаш мумкин. Масалан, қандайдир қурилиш фирмаси штати раҳбар, бош ҳисобчи ва асосан, буюртмалар излаш билан банд прорабдан таркиб топган бўлса, уларни бажариш учун "ёввойи" ишчилар бригадаси жалб қилинади. Бунда бригада билан иш ҳақи даражаси, ишни бажариш муддатлари ва меҳнат шароитлари бўйича сирли ёзма ёки оғзаки келишув тузилади. Буюртмачи билан шартномани фирманинг ўзи тузади. У фойданинг тақсимловчиси ҳам ҳисобланади. Низолар одатда меҳнат натижалари бўйича мукофотлашда юзага келади ва "ёввойи" бригадалар учун натижасизлигича қолади.

Иш берувчилар билан расмийлаштирилган муносабатларга эга бўлмаган ёки меҳнат ҳуқуқларини бузадиган расмийлаштирилган муносабатларга эга бўлган ёлланма ишчиларни В.Н.Бобков "кўринмас ишчилар", деб атайди³. Бундай бандлик кўламлари уй хўжаликларида ишловчилар ҳамда юридик шахслар орасида мавжуд. "Кўринмас ишчилар"га нафақат туманлардан вилоят марказларига келиб ишловчи ишчи кучлари, балки мавсумий қурилиш ишларида банд бўлган кўплаб ишчилар, тарбиячилар, энагалар, ошпазлар, боғбонлар, ҳайдовчилар, ўқитувчилар, репетиторлар ва уй хўжаликларида хизмат кўрсатувчи бошқа касб вакиллари кирадилар.

Солиқлардан қочишга уриниш бир кунлик фирмалар, деб номланган ҳодисани вужудга келтирди. Бир кунлик фирмалар Россия иқтисодиётининг ажралмас қисми бўлиб қолди. Улар нафақат жиноятчилик ва солиқдан қочишга кўмаклашади, балки яширин иш ҳақлари ҳам тўламоқдалар. Шундай қилиб, Россия бир кунлик фирмаларининг 2 миллион ишчилари хатар майдонида турадилар, бу ерда ишчилар ижтимоий муҳофазаланганлик нуқтаи назаридан иш берувчилар томонидан

¹ Варшавская Е.Я., Донова И.В. Неформальная занятость по найму: масштабы и характеристики. <http://fs.nas-hauchaucheba.ru/docs/46/index-6217101.html>

² Старостин В. «Прекаризация»: ликвидация трудовых прав работников. <http://www.ird.ru/?g=node/124>.

³ Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни. <http://mosnarodsobor.ru/?page=new&id=1657>.

1-жадвал. Прекаризациялашган меҳнатнинг хўжалик субъектлари иқтисодий фаолиятида ижтимоий ифлосланиш омили сифатидаги турлари¹

Прекаризациялашган меҳнат шакли	Белгилари
Бандликнинг расмий беқарорлиги	
Муддатли меҳнат шартномаси асосидаги бандлик	Корхона ишчилари билан тузиладиган муддатли меҳнат шартномалари билан тартибланган меҳнат муносабатлари
Тўлиқсиз иш вақти тартибидаги бандлик	Тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси тартибида ишлашдаги меҳнат муносабатлари
Воситачи – фирмалардаги бандлик	Мижоз-корхоналарга талаб қилинаётган малакадаги ходимларни пуллик мукофотлаш эвазига тақдим қилаётган фирма ишчиларини ёллаш
Четдан жалб қилинган бандлик	Иш берувчи турган жойдан ташқаридаги иш шароитларига эга бўлган меҳнат шартномалари асосида ёлланма меҳнат
Ёлланма тадбиркорлик	Мулкдорлар томонидан ўз бизнесини амалга ошириш имкониятига эга бўлмаган якка тадбиркорларни ёллаш
Бандликнинг норасмий беқарорлиги	
Норасмий соҳадаги бандлик	Норасмий соҳадаги иқтисодий фаолиятда уй хўжаликлари негизда ёки якка тартибда амалга ошириладиган ёлланма меҳнат
Яширин бандлик	Иш берувчилар билан меҳнат муносабатларини расмийлаштирмаган ҳолда ёки ишчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини бузадиган тарзда расмийлаштириладиган ёлланма меҳнат
Бир кунлик фирмаларда бандлик	Асосан, солиқлардан бўйин тоблашга асосланган фирмаларга ишчиларни ёллаш
“Том” фирмалардаги бандлик	Молиявий маблағларни тақсимловчилар манфаатини кўзлаб, тузилган воситачилик фирмаларига ишчиларни ёллаш.

меҳнат қонунчилигининг бузилиши учун кўплаб имкониятлар манбаи бўлади².

Республикаимиз Президенти Ш.Мирзиёев Россияда ишловчи ўзбекистонликларнинг меҳнатини ижтимоий муҳофазалаш бўйича ҳуқуқий меъёрлар ишлаб чиқиш талабини қўяётганликлари ҳам бежизга эмас.

Йирик ташкилотларда молиявий маблағларни тақсимловчилар манфаатлари йўлида тузилган воситачилик фирмаларида ходимларни ёллаш ҳолатлари кузатилмоқда. *Воситачилик ташкилотлари ҳам ўз навбатида, “она” фирмалар фойдасини камайтириш ҳисобидан “ўз кишилари” нинг буюртмачиларга тўлайдиган маблағларини ўтказиш учун зарур бўлган ишларни бажаришда пудратчи сифатида тузилади.* Ёлланганлар одатда штатда турмайдилар; улар аниқ ишни бажариш учун тузилган муддатли ёки фуқаролик-

ҳуқуқий шартномалари бўйича расмийлаштирилган бўлибгина қолмай, балки бевосита ташкилотдаги иш жойларида меҳнат қиладилар. Ишчиларга касаллик варақалари тўланмайди, зарарли меҳнат шароитлари учун тўловлар, таътил амалга оширилмайди; улар стандарт меҳнат шартномаларида бандлик бўйича бошқа кафолатларга эга бўлмайдилар³.

Прекаризациялашган меҳнат турларининг хўжалик субъектлари иқтисодий фаолиятида ижтимоий ифлосланиш омили сифатида таснифланиши маълум тўлдиришларни талаб қилади. Чунки бу муаммонинг ўрганилиши ҳозирги вақтда бошланғич босқичда турибди (1-жадвал).

Умуман, 2012 йилда Россия иқтисодиётида 20 миллион кишидан ортиқ аҳоли бандлик беқарорлигининг расмий ва норасмий шакллари шароитида меҳнат қилган⁴. Бандлик беқарорлигининг йирик қўламлари уларнинг рас-

¹Тасниф Россиялик иқтисодчи олим В.Н.Бобков томонидан ишлаб чиқилган.

² Платонова О. Интервью – Сергей Игнатьев, председатель Банкс России.// Vedomosti.ru.2013. 23 февруй http://www.vedomosti.ru/library/news/9291871/11_organizacijneplatyatnalogovsergejig_natevpredsedatel.

³БобковВ.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни. <http://mosnarodsobor.ru/?page=new&id=1657>

⁴БобковВ.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни. <http://mosnarodsobor.ru/?page=new&id=1657>

мий мазмунига мос келмайди ёки ишчиларнинг меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқлари чекланишга эга бўлиб, расмийлаштирилмайди. Бунда иш берувчилар ва ишчилар ўртасидаги меҳнат муносабатлари муддатлилик асосида тузилади.

Профессор В.Н.Бобков қайд этганидек, бандлик беқарорлиги шароитида ишлаётганларнинг катта қисми ички ва ташқи меҳнат миграцияси шаклини ташкил қилмоқда. Хорижий ишчи кучига ўсиб бораётган талаб унинг арзонлиги ва ижтимоий талабларнинг камлиги туфайли, энг аввало, норасмий иқтисодиёт томонидан билдирилмоқда. Нолегал ишчилар одатда, қандайдир ижтимоий кафолатларсиз кам ҳақ эвазига ҳам обрўсиз, зарарли ва оғир ишларда ишлашга рози бўладилар.

Экспертларнинг фикрича, Россияда хорижий ишчи кучи сони банд аҳолига нисбатан 12,0% ни ташкил этади. Бунда меҳнат шартномалари бўйича ишловчилар атиги 0,5% бўлиб, кўпчилик тузилаётган шартномалар қисқа муддатли тавсифга эга¹.

2017 йил июлида тасодикий танлов усулида Фарғона вилояти йирик шаҳарларининг (Марғилон, Қўқон) 200 дан ортиқ аҳолиси орасида тадқиқот ишимиз доирасида сўров ўтказилди.

Респондентларга "Сиз ҳозирги вақтда ишлайсизми?" деган яширин савол қуйидаги: "Доимий ишга эгаман", "Вақтинчалик ишга эгаман", "Ҳозирча ишлаб турибман, лекин бўшаш хавфим бор", "Ҳеч қаерда ишламайман", "Пенсионерман" жавоб вариантлари билан берилди. Сўралганларнинг ярмидан кўпроғи (52,4%) доимий ишга эгаликларини кўрсатишган. Респондентларнинг 18,3% и ўзларини вақтинчалик ишчилар, деб қайд этдилар, 12,5% и эса иши бўлишига қарамай, улар учун ишдан бўшаш хавф солиб турганлигини қайд этдилар. 5,4% и эса ҳеч қаерда ишламайди; 10,4% жавоб берганлар пенсияга чиқиши билан боғлиқ равишда хизмат таътилида бўлганлар. Шундай қилиб, тадқиқот пайтида йирик шаҳарнинг сўровда қатнашган чорак аҳолиси (30,0%) ижтимоий-меҳнат соҳасидаги беқарорликни ўзида ҳис этадилар. Шунинг таъкидлаш керакки, тадқиқ этилаётган вилоятда ижтимоий ночор ишловчилар қатлами – прекарият, яъни эртанги кунга ишончи ва ижтимоий-иқтисодий ҳимояга эга бўлмаган иқтисодий фаол аҳолидир.

Меҳнатда бандлик кафолатларининг мавжудмаслиги ва ижтимоий-меҳнат соҳасидаги

беқарорлик Мичиган ва Калифорния университетларидаги Америка тадқиқотчиларининг таъкидлашларича, аҳоли саломатлигига салбий таъсир кўрсатадиган муҳим омил ҳисобланади. Улар фуқароларнинг саломатлигига вакансиялар бозоридаги қийинчиликларнинг таъсирини аниқлаш мақсадида 1700 дан ортиқ кишини ўз ичига олган миллий танловлар кўп йиллик маълумотларини ҳақиқатда ишдан бўшатилиш ҳолатларидан алоҳида таҳлил қилганлар. Меҳнат бозоридаги аянчли ўзгаришлар чекиш ёки диагностика гипертонияга қараганда, кўпроқ ишловчилар саломатлигининг жиддий ёмонлашишига олиб келди. Бундан ташқари, меҳнатда бандликка, ишсизлик ёки иш жойини йўқотишга нисбатан ишончсизлик юқори даражаси саломатлик билан боғлиқ катта муаммоларни юзага келтиради. Руҳшунослар ишчиларнинг нохуш руҳий ва жисмоний ҳолатлари сабаблари сифатида келажакнинг ноаниқлиги, қарор қабул қилишга лаёқатсизлик, ишчилар мажбуриятларининг тартибланганлиги ҳамда бошлиқ ва жамоадоларни томонидан қўллаб-қувватлашнинг мавжудмаслиги каби қатор ҳолатларни аниқлаганлар².

Юқорида баён қилинган ҳолатлардан келиб чиқиб, Республикада ишловчилар бандлик прекаризациясининг кенгайиши ва ижтимоий-меҳнат соҳасидаги беқарорлик жараёнларига йўл қўймаслик лозим. Бу борада уюлмаган ёшларни меҳнат жараёнига жалб қилиш, улар орасида тадбиркорликни ривожлантириш ва молиявий қўллаб-қувватлашга қаратилган тадбирларнинг амалга оширилиши муҳим қадам бўлмоқда. Иқтисодиёт ривожланишининг ҳозирги даражасида бу салбий жараён ривожланган ва ривожланаётган мамлакатларда сақланиб қолаётганлигини таъкидлаш лозим. Бу эса ижтимоий-иқтисодий фаровонликка ва иқтисодий фаол аҳоли саломатлиги ҳолатига ўз таъсирини кўрсатади. Иқтисодий самара олиш мақсадида ностандарт бандлик шакллари билан фойдаланиш амалиётини кенгайтириб бораётган иш берувчилар ижтимоий ифлосланишни кучайтирадилар. Чунки нафақат ёлланма ишчилар ва уларнинг оилалари турмуш сифатининг пасайишини келтириб чиқаради, балки дунё мамлакатлари инсон салоҳияти сифатининг ҳам пасайишига олиб келади.

² Нестабильность в работе хуже влияет на здоровье, чем увольнение. Мед.инф.сеть. 2009, 1 сент. <http://www.medicinform.net/news/news/14943.htm>.

¹Бобков.

Адабиётлар:

1. Федорова А.Э., Парсюкевич А.М. Социальное загрязнение от экономической деятельности хозяйствующих субъектов: развитие категориального аппарата.//Управленец, 2013.№4.
2. Прекаризация и социально - трудовая права. Стратегия профсоюзов: материалы круглого стола (19 февраля 2009 .г.) //Интернет _ сайт территориальной профсоюзной организации работников по найму «Содействие» <http://profsouz.moy.su/index/Precarizacija>. Iso cialnotrudovyepravastategijaprofsojuzov/0-25.
3. Бобков В.Н. 20 лет капиталистических трансформаций в России: влияние на уровень и качество жизни. <http://mosnarodsobor.ru/?page=new&id=1657>.
4. Варшавская Е.Я., Донова И.В. Неформальная занятость по найму: масштабы и характеристики. <http://fs.nas-hauchacheba.ru/docs /46/index - 6217101.html>.
5. Старостин В. «Прекаризация»: ликвидация трудовых прав работников. <http://www.ird.ru?g=node/124>.
6. Платонова О. Интервью – Сергей Игнатъев, председатель Банкс России.// Vedomosti.ru.2013. 23 феврюhttp://www.vedomosti.ru / library /news/9291871/11_ organizacijneplatyatn alogovsergejignatevpredsedatel.
7. Нестабильность в работе хуже влияет на здоровье, чем увольнение. Мед.инф.сеть. 2009, 1 сент. <http://www.medicinform.net/news/news 14943 htm>.
8. Prekarising und Flexibilisierung (precarity and Flexibilisation). Rolf-Dieter Hepp. Westfalisches Dampfboot, 2012. p.342.
9. URL.: <http://www.diet.org/bin/Dict>.