

**Улуғмуродова Нодира Бердимуродовна,**  
Самарқанд давлат университети, Инсон  
ресурсларини бошқариш кафедраси PhD

# ИҚТИСОДИЁТНИНГ ТРАНСФОРМАЦИЯЛАНИШИ ШАРОИТИДА МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ

УДК: 331.52

---

## **УЛУҒМУРОДОВА Н.Б. ИҚТИСОДИЁТНИНГ ТРАНСФОРМАЦИЯЛАНИШИ ШАРОИТИДА МЕҲНАТ БОЗОРИ ИНФРАТУЗИЛМАСИНИНГ РИВОЖЛАНИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ**

Ушбу мақолада меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисми асосий элементлари, иш билан бандликка кўмаклашувчи давлат ва нодавлат тузилмалари фаолиятининг ривожланиш йўналишлари, таснифи ҳамда уларнинг ўзаро алоқадорлиги ва боғлиқлиги тадқиқ этилган.

Таянч иборалар: меҳнат бозори инфратузилмаси, таркибий қисм, давлат ва нодавлат бандлик хизматлари, рекрут тизими, кадрлар агентликлари, меҳнат қонунчилиги, корхоналар, фирмалар, самарали иш билан бандлик.

---

## **УЛУҒМУРАДОВА Н.Б. НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

В статье рассмотрены основные элементы структуры и инфраструктуры рынка труда, деятельность государственных и негосударственных структур по содействию трудо-занятости, направления их развития, классификация и взаимосвязь.

Ключевые слова: инфраструктура рынка труда, структурная часть, государственные и негосударственные услуги занятости, структура рекрутинга, кадровые агентства, трудовое законодательство, предприятия, фирмы, эффективная занятость.

---

## **ULUGMURADOVA N.B. DIRECTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF LABOR MARKET INFRASTRUCTURE IN THE CONTEXT OF ECONOMIC TRANSFORMATION**

In the article is discussed the main elements of the structure and infrastructure of the labor market, the activities of state and non-state structures to promote employment, the direction of their development, classification and relationship.

Key words: Labor market infrastructure, structural part, state and non-state employment services, recruiting structure, recruiting agencies, labor legislation, enterprises, firms, effective employment.

### Кириш (Introduction).

Меҳнат бозори инфратузилмаси иш билан бандликни давлат томонидан тартибга солишнинг муҳим элементи ҳисобланади. Меҳнат бозорида меҳнат воситачилиги билан шуғулланадиган ташкилотлар фаолиятининг тажрибалари шуни кўрсатадики, у ёки бу бозор субъектлари ўртасидаги ишчи кучига талаб ва таклиф бўйича юзага келадиган муносабатлар самарадорлигини ошириш учун ривожланган инфратузилма зарур. Иккала томоннинг манфаатлари мувофиқлиги учун давлат номидан қатнашувчи мустақил ташқи тартибга солувчи тузилма керак. Кўпчилик мамлакатларда меҳнат бозори субъектлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солишнинг асосий ташкилий шакли бўлиб, давлат иш билан бандлик хизмати ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномасида «Янги йилда иқтисодий ислохотларнинг пировард мақсади камбағалликни қисқартириш ва аҳоли фаровонлигини оширишдан иборат бўлади. Ушбу стратегик мақсадларга ҳамма учун тенг имконият яратадиган юқори иқтисодий ўсиш ҳисобига эришилади» [7] деб таъкидланган.

Шунга кўра, мамлакатимизда ҳозирги кунда иқтисодиётнинг инновацион ривожланиши билан боғлиқ бозор муносабатларининг амал қилиши шароитида меҳнат бозорининг самарали ривожланишига алоқадор муаммолар, яъни ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида бозор мувозанатига эришишнинг ташкилий-иқтисодий ва ижтимоий механизмларини такомиллаштириш долзарб муаммолардан бири ҳисобланади.

### Илмий муаммонинг қўйилиши.

Академик Абдурахмонов Қ.Х. тадқиқотларида меҳнат бозори сифат хусусиятининг энг муҳим мезони уни инфратузилмасининг ривожланиш даражаси эканлиги, меҳнат бозори инфратузилмасининг ижтимоий-иқтисодий моҳияти, таркибий қисмлари элементлари, асосий вазибалари ва функцияларининг айрим жиҳатлари тадқиқ этилган. Шунингдек, меҳнат бозори муносабатлари тизимига махсус органларининг қўшилиши улар ўртасида зиддиятлар бўлмаслигини таъминлаш, турли-туман иқтисодий воситалар ва усуллар, ҳуқуқий нормалар ёрдамида иш билан бандлик жараёнлари ва сиёсатини ташкил этиш ҳамда

тартибга солишни таъминлаш зарурати асослаб берилган<sup>1</sup>.

Бейсенов С., Мухамбетов Т. изланишларида меҳнат бозори инфратузилмасининг шаклланиши ва ривожланиш хусусиятлари ёритиб берилган бўлиб, унинг ташкилий таркиблари ва устқурмавий элементлари, вазибалари ва функциялари, даражавий бўлимларининг поғонали тизими ҳамда меҳнат бозори инфратузилмасидаги иш фаолиятини ташкил қилиш асослари илмий жиҳатдан асосланган<sup>2</sup>.

Варфоломеева О.А. ёндашувида меҳнат бозори инфратузилмаси шаклланишининг илмий асослари ёритилган бўлиб, унда меҳнат бозори инфратузилмаси институтлар тизими сифатида давлат ва нодавлат иш билан бандликка кўмаклашувчи тузилмалари фаолияти, меҳнат бозори шаклланиши ва ривожланиши учун ҳуқуқий, молиявий ва иқтисодий жиҳатдан тартибга солиш механизмлари тадқиқ этилган. Шунингдек, меҳнат бозори инфратузилмасининг иқтисодиёт ва бошқарув соҳасида турли даражалардаги таркибий қисмлари ва элементлари ҳамда давлат иш билан бандлик хизмати фаолияти самарадорлигини баҳолаш кўрсаткичлари таснифланган<sup>3</sup>.

Кабалина В., Козина И. илмий мақолаларида ишга жойлаштириш бўйича меҳнат воситачилигининг ташкилий тузилмалари, яъни давлат иш билан бандлик хизмати фаолиятининг асосий йўналишлари, нодавлат иш билан бандлик хизмати турли йўналишдаги мезонлари бўйича таснифи ҳамда давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизмати самарадорлигини таққослама таҳлили ва уларнинг ўзаро алоқадорлиги тадқиқ этилган<sup>4</sup>.

Смирнов С. мақоласида иш билан бандлик давлат сиёсатининг асосий йўналишлари, мақсад ва вазибалари, давлат иш билан бандлик сиёсатини баҳолаш усуллари ва кўрсаткичлари, иш билан бандликни таъминлаш ва иш жойларини рағбатлантириш механизми, аҳолини самарали иш билан бандлигига кўмаклашиш бўйича давлат

<sup>1</sup> Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). -Т.: - «Меҳнат» - 2009. -512 б.

<sup>2</sup> Бейсенов С, Мухамбетов Т. Инфраструктура рынка труда // Человек и труд. - 1999.-№1. -С. 25-28.

<sup>3</sup> Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике. – СПб., Издательство СПВУЭФ. 2001

<sup>4</sup> Кабалина В., Козина И. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур // Человек и труд. - 2000.-№12

томонидан амалга ошириладиган чора-тадбирлар тадқиқ этилган<sup>1</sup>.

### **Тадқиқот методологияси (Research Methodology).**

Тадқиқот жараёнда меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмлари ва уларнинг ўзаро алоқадорлигини аниқлаш бўйича иқтисодий тизимлар ва нисбатларни ўрганишга диалектик ва тизимли ёндашув, қиёсий таҳлил ҳамда гуруҳлаш усулларида фойдаланилди.

Меҳнат бозорида барча қатнашчиларнинг иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштирувчи ривожланган тузилмавий таркибларнинг мавжудлиги жамиятда ходимлар учун конъюнктура ўзгаришларининг таъсирини юмшатиш, ишлаб чиқаришни оқилона ташкил этиш ва фойдани кўпайтириш имконини берадиган шарт-шароитлар яратишга қодир бўладиган меҳнат бозорини шакллантириш имконини беради.

Меҳнат бозори инфратузилмаси таркибий қисмининг асосий элементларига қуйидагилар киради: давлат муассасалари, иш билан бандликка кўмаклашувчи нодавлат тузилмалар, корхоналар ва фирмаларни кадрлар билан таъминлаш борасида хизмат кўрсатадиган хусусий воситачи фирмалар, самарали иш билан бандликни таъминлайдиган жамоат ташкилотлари ва жамғармалар кабилар.

Бизнингча, аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш ва меҳнат бозорини бошқаришда мазкур бозор инфратузилмаси таркибий қисмининг объектлари иш билан бандлик соҳасидаги ўзаро алоқадорлиги ва боғлиқлиги қуйидаги шарт-шароитлар асосида юзага келади [8]:

- 1) меҳнат қонунчилиги;
- 2) иш билан бандлик соҳасидаги ижтимоий ҳамкорлик механизмнинг яратилиши;
- 3) республика миқёсида ягона иш билан бандлик сиёсатининг юритилиши;

### **Таҳлил ва натижалар (Analysis and results).**

Маълумки, миллий меҳнат бозорларида давлат иш билан бандлик хизматининг пайдо бўлиш тарихи 1919 йилда ХМТининг яратилишидан бошланади. ХМТининг дастлабки ишлаб чиқилган ва қабул қилинган Конвенциясида (ХМТининг 1919

йилдаги 2-сонли ишсизлик тўғрисида) иш билан бандлик бўйича бепул давлат бюросини ташкил этиш тўғрисида низом қабул қилиш масаласи қўйилди [6].

Республикамизда давлат иш билан бандлик хизмати таркиби уч даражадан иборат: мамлакат миқёсида ижтимоий меҳнат муносабатлари соҳасида давлат сиёсатини юритувчи Меҳнат вазирлиги, унинг ҳудудий даражалардаги бошқармалари ва шаҳар ва туманлар миқёсидаги марказлар. Ушбу ташкилотда иш билан бандликка кўмаклашиш дастурларининг молиялаштирилиши ва ишсизликдан ижтимоий ҳимоя қилиш функцияларининг амалга оширилиши асосан республика бюджет маблағлари ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобига амалга оширилади.

Бизнинг фикримизча, нодавлат иш билан бандлик хизматини бир неча турларга таснифлаш мумкин (1-жадвал).

Ишга жойлаштириш бўйича нодавлат хизматлар кўпинча аҳолининг меҳнатга лаёқатли муайян категориялари билан, яъни бошқарувнинг юқори ва ўрта бўғинларига юқори малакали мутахассислар, захирага бўшатишган ҳарбийлар, муайян касбларда юқори малакали ишчилар билан ишлашга ихтисослашади. Уларнинг хизматидан фойдаланишни миллий ва хорижий хусусий компаниялар афзал кўрадилар. Давлат иш билан бандлик хизматида нисбатан агентликларнинг иш берувчилар билан алоқалари етарлича узвий ва аҳамиятли равишда ишончлидир.

Кейинги пайтларда меҳнат бозорида ишга жойлаштиришга кўмаклашишнинг давлат ва нодавлат тузилмаларининг шаклланиш самарадорлигини баҳолаш масалаларига кўпчилик тадқиқотчилар ўз эътиборларини қаратмоқдалар [1, 2, 3, 5]. Бунда асосан тадқиқот объекти бўлиб, мувофиқ равишда, мижозларига хизмат кўрсатишнинг ижтимоий-демографик ва касбий-малака бўйича тавсифлаш ҳисобланади.

Ўтказилган тадқиқотлар бўйича натижаларни умумлаштириш шуни кўрсатмоқдаки, давлат ва нодавлат иш билан бандлик хизматлари меҳнат бозорининг турли сегментларида хизмат кўрсатади. Хусусий хизматлар мижозларининг кўпчилигини 24-26 ёшдаги ёшлар ташкил этади<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Смирнов С. Методы оценки государственной политики занятости // Вопросы статистики. - 1998. -N2 4. - С. 29-34

<sup>2</sup> Манба: муаллиф томонидан ўтказилган социологик сўровлар натижалари асосида аниқланган.

**1-жадвал. Меҳнат бозорида нодавлат воситачи фирмаларнинг турлари бўйича таснифи<sup>1</sup>**

Агентликлар турлари	Тавсифи
1. Ишга жойлаштириш бўйича агентлик	Барча категориядаги ишчилар ва мутахассисларни иш жойларига танлаш ва йўналтиришни амалга ошириш бўйича энг кўп сонли гуруҳ. Ушбу ташкилий тузилма таркибида чекланган гуруҳдаги мутахассисларни ишга жойлаштиришга ихтисослашган агентликларга ажратиш мумкин.
2. Хорижда ишчи кучини ёллаш ва меҳнат ресурсларининг ёшлар маркетинги бўйича агентлик	Малакали ишчи кучига талабни ўрганишда хорижий ҳамкорларни излаш. Тест ўтказиш, резюме тузишга кўмаклашиш, ўқиш ва ўқитиш (асосан хориж тилига), ишчи визаларини ва яшаш жойлари билан боғлиқ тартибларни расмийлаштириш.
3. Кадрлар маслаҳати бўйича маслаҳат агентлиги	Юқори малакали мутахассисларни ишга ёллашга кўмаклашади, фирманинг кадрлар муаммоси таҳлилини олиб боради.
4. Қисқа ихтисослашган агентлик	Алоҳида категориядаги фуқароларни (бўшатилган захирадаги ҳарбий хизматчилар) ишга жойлаштириш бўйича хизматлар кўрсатиш; махсус фаолият соҳалари учун (масалан, оилада персонални танлаш) персонални танлаш бўйича хизматлар кўрсатиш.
5. Персонал аутстаффинги бўйича агентлик	Буюртмачи компания штатида персонал хулосаси ва уни компания провайдер штатида расмийлаштиради.
6. Персонал аутсорсинги бўйича агентлик	Агентлик штатида турувчи ишчилар, буюртмачи ташкилотга хизмат кўрсатиб, ўзларининг меҳнат функцияларини бажаради.
7. Таълим бериш ва сўнг ишга жойлаштириш марказлари	Иқтисодий, юриспруденция, дастурлаш, туризм, хизмат кўрсатиш соҳалари учун мамлакат ва хорижда кафолатланган ишга жойлаштириш бўйича энг замонавий мутахассисликлар бўйича тайёрлашни таклиф этадилар.
8. Бошқалар	Тадбиркорлик фаолиятининг бошқа кўринишлари билан персонални танлаш ва ишга жойлаштириш бўйича алоҳида хизматларни бирга олиб боради.

Бу вақтда давлат иш билан бандлик хизмати миқдори 40 ёшни ташкил этади, ва уларнинг кўпчилиги юқори даражадаги маълумотга эга<sup>2</sup>. Хусусий агентликлар орқали ишга жойлаштирилган юқори маълумотга эга номзодлар ҳиссаси давлат иш билан бандлик хизмати орқали ишга жойлашганларга нисбатан 1,8 марта ортиқ. бўлганлар ташкил этади. Умуман хусусий хизматлар миқдори ичида ёшларнинг солиштира миқдори давлат иш билан бандлик хизмати нисбатан 1,5-2 марта юқори<sup>3</sup>.

Қўшимча мутахассисликка эга давлат иш билан бандлик хизмати миқдорининг солиштира миқдори тижорат хизматларининг миқдорига нисбатан анча паст, чунки улар ишга жойлаштириш бўйича хусусий агентликларнинг потенциал имкониятларини юқори баҳолайдилар.

<sup>1</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

<sup>2</sup> Манба: муаллиф томонидан ўтказилган социологик сўровлар натижалари асосида аниқланган.

<sup>3</sup> Манба: Ўзбекистонда меҳнат ва бандлик. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси. – Тошкент: 2019. 36-45-б.

Хусусий агентликлар кам ҳолларда меҳнат бозорида рақобатбардошлиги паст бўлган аҳоли категориялари (касбий тайёргарликка эга бўлмаган ёшлар билан, узоқ вақт ишсиз бўлганлар билан ва ҳ.к.) билан ишлайдилар.

Хусусий хизматлар миқдори моддий имконияти юқорироқ одамлар ҳисобланади: давлат иш билан бандлик хизмати мурожаат қилганлар ўртасида ўтказилган тадқиқот маълумотлари бўйича ўртача киши ҳисобига оилавий даромадга эга шаҳарнинг яшаш минимумидан паст бўлганлар ҳиссаси 65,6 %ни ташкил этган, хусусий агентликларга мурожаат қилганлар ўртасида бундайлар 16,8 %ни ташкил этади [4].

Таққосланаётган ташкилий тузилмалар миқдори ўртасидаги жиддий фарқ бўлиб, хусусий агентликларга кўпинча янги иш излаш мақсади билан ишлайдиган фуқаролар, давлат иш билан бандлик хизмати эса кўпинча иш жойига эга бўлмаган фуқаролар мурожаат қилади. Шундай экан, давлат иш билан бандлик хизматини хусусий тузилмаларга солиштирганда, асосан меҳнат

2-жадвал. Рекрут агентликлари таснифи<sup>1</sup>

Таснифлаш белгилари	Агентликларнинг ихтисослашуви
1. Фирма ичидаги иерархия даражаси	Юқори менежерларни танлаш
	Универсал танлов
2. Касбий мансублик ёки танланаётган персонал фаолияти соҳаси	Бир нечта ўзаро алоқадор касблар бўйича қисқа профилдаги мутахассисларни танлаш
	Кенг доирадаги касблар бўйича ишчиларни танлаш
3. Ёллаш тури	Персонал лизинги (ижараси)
	Доимий ишга персонални танлаш

бозорида етарлича юқори ресурс имкониятига эга фуқаролар мурожаат қиладилар: олий маълумотга, иш жойига, муайян фаровонликка эга ёшлар; нафақат иш қидирувчилар, балки қўшимча иш ҳақи олишга эга бўлмоқчи бўлганлар.

Давлат иш билан бандлик хизматининг ютуқларидан бири сифатида хусусий хизматлар фойдаланадиган маълумотлар базаси сифатида миқдорий кўрсаткичлар бўйича мавжуд бўш иш жойлари маълумотлар банки ҳисобланади. Ўз навбатида, хусусий агентликлар иш берувчилар ва иш қидирувчи фуқароларга тақдим қилаётган бўш иш жойлари сифати ва тўлиқ ахборотларга эгаллиги билан давлат иш билан бандлик хизматига нисбатан устундир.

Айтиш керакки, давлат иш билан бандлик хизмати миқдорларининг тахминан тўрттадан биттаси “универсал” категорияга тегишли, яъни ҳам давлат иш билан бандлик хизмати рўйхатида, ҳам хусусий агентликлар рўйхатида туради. Бунда тижорат воситачилигига мурожаат қилган давлат иш билан бандлик хизматининг миқдорлари бўлиб, меҳнат фаолиятини янгидан бошлаш учун мақбул иш ҳақи даражаси бўйича бўш иш жойларига талаб ва таклиф номувофиқлиги ҳисобланади. Бунда давлат иш билан бандлик хизматининг маълумотлар базасида ўртача 16-18 % гина бўш иш жойлари яшаш минимумидан юқори даражадаги иш ҳақини кафолатлайди<sup>2</sup>.

Бўш иш жойларини бир-бирини такрорланиши “универсал” миқдорлар ҳиссасини юксалтириб, турли иш билан бандлик хизматлари ўртасида уларнинг тақсимланиш механизмини такомиллашмаганлигини шартлайди, давлат иш билан бандлик хизмати ишчиларига ортиқча меҳнат

юқини оширади. Бу мутлақо ишсизларни ишга жойлаштириш самарадорлигининг ўсиш имкониятини бермайди. Шунинг учун самарали иш билан бандлик сиёсатини ишлаб чиқишнинг дастлабки шартли бўлиб, айниқса маҳаллий даражада, иш билан бандликни кенгайтиришга йўналтирилган тадбирларни амалга оширишга, иш берувчилар ва ишга жойлаштириш соҳасида фаолият юритувчи давлат ва хусусий барча ташкилий тузилмалар масъулиятининг умумийлиги ҳисобланади.

Қўйилган мақсад йўлидаги амалий қадам бўш иш жойлари таркиби ва иш қидирувчи кишиларнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат бозори сегментланиши ва фаолиятнинг мувофиқлигига асосланган иш билан бандликка кўмаклашувчи иш берувчилар, давлат ва тижорат хизматлари ўртасида ҳамкорлик муносабатлари амал қилиши мумкин.

Меҳнат бозорида нодавлат иш билан бандлик хизмати сифатида рекрут хизматлари юқори малакали мутахассисларни танлаш ва ўқитиш хизматларини кўрсатади. Бу фирмалар фақат буюртмачилар олдида мажбурият оладилар ва уларнинг фаолияти иш берувчи ташкилотлар билан ишлашга йўналтирилган.

Ривожланган мамлакатларда персонални танлаш бўйича мавжуд рекрут хизматлари тизими меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланганлигининг белгиси ҳисобланади. “Palmen Institute” (АҚШ) маслаҳат фирмаси маълумотларига кўра, барча америка компанияларининг 98 %и рекрут хизматларига таянадилар.

Рекрутмент – бу иш берувчи компаниялар буюртмаси бўйича мустақил ташкилий тузилма сифатида фаолият юритадиган персонални танлаш бўйича пуллик хизматлардир. Мувофиқ равишда рекрут агентликларига персонални танлаш бўйича потенциал иш берувчиларга хизматларни таклиф этувчи меҳнат бозорида ҳар қандай фаолият

<sup>1</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

<sup>2</sup> Ўзбекистонда меҳнат ва бандлик. Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси. – Тошкент: 2019. 36-38-б.

тегишлидир. Рекрут агентликларини бир қатор белгилари бўйича таснифлаш мумкин (2-жадвал).

Биринчи гуруҳ рекрут агентликлари энг кўп оммалашган бўлиб, бошқарув соҳасининг ҳар қандай даражаси учун персонални танлашга тайёр универсал агентликлар ҳисобланади. Бунда асосий диққат бошқарувнинг паст ва ўрта даражалари учун ишчиларни танлашга қаратилади.

Юқори менежерларни танлаш бўйича агентлик рекрут бизнесининг элитаси ҳисобланади. Улар бўлим бошлиғи ўринбосари даражасидан бошлаб дунё штаб-квартирасида корпорация президенти даражасигача етадиган лавозим билан шуғулланувчи компания фаолиятининг бутун йўналишларига маъсул муҳим менежер маъсулларни қидириш билан шуғулланади.

Ҳар қандай хусусий агентликлар мақсади мустақил равишда учта масаланинг ечимидан иборат: 1) буюртмачи-компаниянинг кадрларга эҳтиёжини тушуниш; 2) бу эҳтиёжларга энг кўп даражада мувофиқ келадиган таклифни топиш; 3) келгуси ишчиларнинг максимал омилкорлиги ва тартиблилиги бўйича буюртмачига кафолат бериш мақсадида олдинги номзодларни текшириш.

Корхоналарни ўрганиш лойиҳалари доирасида USAID Ассоциацияси томонидан ўтказилган сўров маълумотларига кўра, кўпгина миллий, қўшма ва хорижий компанияларнинг 79,0 % сўралганлари кадрлар агентликлари хизматидан фойдаланадилар. Рекрут агентлигини танлашда асосий мезон сифатида нафақат хизматлар баҳоси ва буюртманинг бажарилиш муддати, балки компания “ёши” ҳамда ходимларнинг обрўси ҳам ҳисобга олинади.

Рекрут агентликларининг ривожланиши меҳнат бозорининг самарали шаклланиш имконини беради. Бироқ бунда мамлакатдан хорижга юқори малакали ишчи кучи чиқиб кетиши амал қилади, модомики, кўпчилик ҳолларда бундай агентликларнинг мижозлари бўлиб, қўшма корхоналар ёхуд хорижий фирмалар ҳисобланади.

Меҳнат бозорида турли хил ташкилий тузилмаларнинг фаолият соҳалари етарлича аниқланган. Бунда давлат ташкилотлари аҳолининг барча категориялари учун амалда кенг миқёсда бепул хизматларни кўрсатади ҳамда меҳнат бозорида ночор аҳоли қатламларини ижтимоий ҳимоя қилиш ва қўллаб-қувватлашни амалга оширади. Меҳнат бозори инфратузилмасининг меҳнат воситачилиги соҳасида давлат ва нодавлат хизматлари

бир вақтнинг ўзида ривожланмоқда ва мутлақо турли хил фаолият билан шуғулланади.

Бизнинг фикримизча, меҳнат бозорида давлат ва нодавлат тузилмаларнинг ривожланишида бир қатор жиддий фарқларни келтириш мумкин:

Биринчидан, агарда иш билан бандликка кўмаклашиш давлат тузилмаларининг ривожланиши давлат томонидан муайян дастур асосида амалга оширилса, унда иш билан бандликка кўмаклашишнинг нодавлат тузилмалари ривожланиши давлат дастурлари доирасида эмас, балки хусусий ҳолда фаолиятини ташкил этади.

Иккинчидан, меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши аҳоли бандлигига кўмаклашиш бўйича меҳнат органлари фаолияти самарадорлигига боғлиқ бўлса, меҳнат муносабатларини тартибга солиш бўйича нодавлат ташкилотлар кўпчилик турининг шаклланиши янги тузилмаларнинг яратилиш йўли билан амалга оширилди. Бу ўз навбатида турли инфратузилмавий фаолиятни амалга ошириш методологияси ва ресурсларидаги фарқини юзага келтиради. Шундай қилиб, давлат ташкилотлари моддий-методологик базага ва меҳнат бозори контрагентлари вакиллари билан муайян кўникмаларга эга.

Аксинча, иш билан бандликка кўмаклашувчи янги тузилмалар “бўш жойда” яратилади ва меҳнат муносабатлари иштирокчилари манфаатларини мувофиқлаштиришнинг муқобил йўллари қидириш ва фойдаланишга мажбур, шунинг учун улар меҳнат бозори тенденцияларига энг ҳаракатчан ва оператив равишда таъсир кўрсатади.

Афтидан охириги ҳолат меҳнат бозори инфратузилмасида давлат ва нодавлат элементлари амал қилиш самарадорлигидаги жиддий фарқни юзага келтиради.

Меҳнат бозорида воситачилар объектларининг таққослама тавсифи қуйидаги жадвалда келтирилган (3-жадвал).

### **Хулоса ва таклифлар (Conclusion/ Recommendations).**

Меҳнат бозори инфратузилмаси ривожланиши ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳасидаги ҳуқуқий-меъёрий асосларни такомиллаштиришни зарурат этади.

Биринчидан, фуқароларни ишсизликдан ҳимоялаш юзасидан “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги” қонунга бир

**3-жадвал. Меҳнат бозорида иш билан бандликка кўмаклашиш давлат ва нодавлат тузилмаларининг таққослама тавсифи<sup>1</sup>**

Таққослаш мезонлари	Давлат	Нодавлат
Ривожланиш дастури	Мавжуд	Мавжуд эмас
Меъёрий-ҳуқуқий ва ташкилий-иқтисодий таъминоти	Махсус қонунлар ва қоидалар	Амалда мавжуд эмас
Иш билан бандлик давлат сиёсатидаги қамрови	Тўлиқ	Амалда йўқ
Меҳнат бозори сегментларининг қамров даражаси:	Барча сегментлар	Алоҳида сегментлар
- ишчи кучи таклифи бўйича	Барча сегментлар қамраб олинган	Фақат юқори рақобатбардош сегментлар қамраб олинган
- ишчи кучи таклифи бўйича	Барча мулк шаклидаги корхоналарни максимал қамраб олишга интилиш	Нисбатан чегараланган ва ихтисослашган
Қўшимча ташкилий бирликларнинг зарурлиги	Амал қилади	Амал қилади

қатор ўзгартиришлар киритиш зарур. Улар қуйидагилардан иборат:

- корхона профилининг ўзгариши, хусусийлаштириш, мулк эгасининг алмашиши натижасида унинг таркибидаги кадрларни тайёрлаш ва қайта тақсимлаш ҳамда сақлаш бўйича қўшимча ўзгартиришлар киритиш;

- муҳандис-техник таркиб, юқори малакали мутахассислар ва ишчилар ҳамда ноёб касбларни асраб қолиш бўйича қўшимчалар киритиш;

- тармоқ тамойилидан келиб чиққан ҳолда, ишдан бўшатилган ва ишга жойлашганларни ҳимоялаш нормаси. Масалан, фақат яшаш жойи ҳудудида касбга қайта тайёрлаш ва ишга жойлашишга мурожат қилиш меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланишни қийинлаштиради, модомики, аниқ ҳудуд доирасида ва тармоқ кесимида бўш иш жойлари ҳақида ягона маълумотлар базасининг мавжуд эмаслиги ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида номутаносибликни юзага келтиради. Бу охир оқибатда ишчи кучининг ҳудудлараро миграциясини юзага келтиради, кўр-кўрона бошқа соҳада иш излашга ёки бошқа мутахассисликга ўқишга мажбур этади;

- меҳнат бозоридаги ҳолатга мувофиқ равишда ижтимоий ҳамкорлик масалалари.

Иккинчидан, амалдаги қонунчиликда аниқ ваколат чегаралари, функциялар, молиялаш манбалари, миллий, ҳудудий ва муниципал ҳокимият органлари ўртасида иш билан бандлик соҳалари

ҳамда меҳнат бозорини тартибга солиш масалаларига таъсир этиш соҳаларининг аниқ йўналишлар бўйича таснифланмаган. Бу ҳол ушбу йўналишда алоҳида изланишларни амалга оширишни тақазо этади.

Учинчидан, ҳалигача меҳнат бозорида нодавлат ташкилотлар фаолиятини аниқ қатъий белгиловчи ҳуқуқий ва меъёрий ҳужжатларнинг мавжуд эмас.

Нодавлат иш билан бандлик хизматларининг ривожланиши (асосан персонални танлаш бўйича кадрлар агентлиги) меҳнат бозорининг чегараланган, ихтисослашган сегментларида ишлаш самарадорлигини ошириш ҳамда меҳнат бозори инфратузилмаси давлат органларига юкни қисқартириши ва уларнинг диққат эътиборини бир ерга тўплашни юзага келтириши мумкин. Бироқ бу кам рақобатбардош ва кам ижтимоий ҳимоя қилинган сегментда амал қилади.

Ўтказилган таҳлиллар шуни кўрсатмоқдаки, ҳудудий меҳнат бозорлари инфратузилмасининг ҳозирги ҳолатида уларни мувофиқ равишда шаклланиш жараёнларини фаоллашишига олиб бормоқда. Шунга кўра меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши қўйидаги чоратадбирларни амалга оширишни зарурат этади:

- “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида” Қонуннинг моддаларига ҳозирги иқтисодийётнинг инновацион ривожланиш талабларига мос ўзгартиришлар киритиш;

<sup>1</sup> Муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

– инфратузилма элементлари томонидан турли хил кўринишдаги ахборот ва маслаҳат хизматларини шакллантириш;

– ҳудудий даражада меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиш тамойилларини такомиллаштириш;

– турли инфратузилма элементлари ҳаракатининг ўзаро мувофиқлигини таъминлаш;

– меҳнат бозори инфратузилмаси алоҳида тизимларини комплекс ривожлантириш.

Меҳнат бозорининг инфратузилмавий тузилишини тартибга солиш механизми муҳим роль ўйнайди. У меҳнат муносабатлари соҳасида

бозорга ўтишнинг бир вақтда индикатори ва меҳнат бозорининг ривожланиш омили ҳисобланади. Меҳнат бозори инфратузилмаси унинг иштирокчилари манфаатларини мувофиқлаштириш ҳамда ишчи кучига талаб ва таклиф ўртасида номуносиблик юзага келишини юмшатиш вазифасини бажаради. Меҳнат бозори инфратузилмасини ривожлантириш самарадорлигини ошириш, мамлакат ижтимоий-иқтисодий сиёсатининг таркибий қисми ҳисобланган давлат иш билан бандлик сиёсатини ўтказишнинг, пировард натижаларини таъминлайди.

#### Фойдаланилган адабиётлар (References):

1. Абдураҳмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: назария ва амалиёт. Дарслик. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. – Т.: “FAN”, 2019. – 592 б.
2. Бейсенов С, Мухамбетов Т. Инфраструктура рынка труда // Человек и труд. - 1999.- №1. -С. 25-28.
3. Варфоломеева О.А. Становление инфраструктуры рынка труда в переходной экономике. – СПб., Издательство СПВУЭФ. 2001. – С. 25.
4. Кабалина В., Козина И. Посредничество в трудоустройстве: сравнение эффективности государственных и частных структур // Человек и труд. - 2000.-№12.
5. Руднева Л.Н. Формирование и регулирование инфраструктуры рынка труда. // дисс. д.э.н. –Екатеринбург, 2006. –С. 60.
6. Сиденко А.В., Нопов Г.Ю., Матвеева В.М. Статистика: Учебник. - М.: Изд. «Дело и Сервис», 2000. 150 с.
7. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси, 30.12.2020. <https://review.uz/oz/post/poslanie-prezidenta-uzbekistana-shavkata-mirziyoyeva-oliy-majlisu>
8. Khomitov K.Z., Avazov A.J. Factor analysis of industrial efficiency indicators. Journal of Critical Reviews, Vol. 7, Issue 11, 2020.