

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA YOSHLAR BANDLIGI VA MUNOSIB MEHNATNING KONTSEPTUAL ASOSLARI

Kamilova Sanobar

*Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti huzuridagi
“O‘zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning ilmiy asoslari
va muammolari” ilmiy-tadqiqot markazi stajor-tadqiqotchisi*

Globalashuv sharoitida “munosib mehnat” kontseptsiyasini amalga oshirish jamiyatning globalashuv talablariga munosib javob berish yo‘lidagi muhim intilishlaridan biri hisoblanadi. Ta’kidlash joizki, zamonaviy O‘zbekistonda iqtisodiy rivojlanishning asosiy yo‘nalishi innovatsion rivojlanishga yo‘naltirilganligida namoyon bo‘ladi, bunday taraqqiyot yo‘nalishi intellektual resurslardan samarali foydalanish, munosib mehnat shart-sharoitlarini yaratishni ko‘zda tutadi. Innovatsion iqtisodiy rivojlanishning keng ko‘lamli vazifalarini hal qilish mehnat resurslarini to‘ldirish va yangilashning asosiy manbai, innovatsion g‘oyalar va kasbiy bilimlarning tashuvchisi va yaratuvchisi bo‘lgan yoshlarning mehnat va intellektual salohiyatidan samarali foydalanishni ko‘zda tutadi.

Mehnatning intellektuallashuvi sharoitida mehnat bozorida yangi kasbiy segment-intellektual mehnat xodimlari ajralib chiqdi. Mazkur xodimlar ma’lumotlarni qayta ishlash, bilim asosida ishlarni tashkil qilish, intellektual qobiliyatlardan foydalanish, mehnat bozorida kreativlikka asoslangan o‘ziga xos mahsulotni taklif qilish bilan ajralib turadilar. Shu jihatdan olganda, “O‘zbekiston-2030” strategiyasida barcha yo‘nalishlarda innovatsion faoliyatni keng joriy etish, ilmiy tadqiqotlarni va innovatsion tashabbuslarni qo‘llab-quvvatlash masalalariga alohida e’tibor qaratilganligi e’tiborga loyiq [1].

Ko‘pchilik tadqiqotchilar munosib mehnat kontseptsiyasini shunchaki mehnatga munosib haq to‘lash va ijtimoiy himoyaning zaruriy darajasining ta’minlanganligi sifatida tushuntiradilar. Bu holat munosib mehnat kontseptsiyasini yetarlicha tushunib etmaganlikning belgisi hisoblanadi. Yuqoridagilardan ko‘rinib turibdiki, raqamli iqtisodiyot sharoitida yoshlar bandligini ta’minlash, yoshlar bandligi borasida munosib mehnat kontseptsiyasini amalga oshirish masalalari ilmiy hamjamiyat tomonidan yetarlicha o‘rganilmagan, bu o‘z navbatida mazkur tadqiqot ishi doirasida tanlangan mavzuning yetarlicha dolzarb ekanligini ko‘rsatadi.

Mazkur maqola doirasida yoshlarni ish bilan ta’minlashning o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda munosib mehnat tamoyillarini aniqlashtirish va ularni amalga oshirish jarayonining mazmunini ochib berish; yoshlarni ish bilan ta’minlash sohasida munosib mehnat tamoyillarini amalga oshirishni rag‘batlantiruvchi va cheklovchi omillarni aniqlash; mehnat bozorining yoshlar segmentiga nisbatan munosib mehnatni o‘lchash va baholash uchun uslubiy vositalarni ishlab chiqish kabi vazifalarni hal qilish ko‘zda tutiladi.

Mamlakatning barqaror iqtisodiy rivojlanishi ko‘p jihatdan munosib mehnat standartlari va tamoyillariga asoslangan ijtimoiy va mehnat sohasining rivojlanishi va

samarali ishlashi bilan bog'liq. Munosib mehnatning kontseptual asoslari Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) hujjatlarida, qabul qilingan davlatlararo shartnomalarda, qabul qilingan milliy mehnat standartlarida va hokazolarda aks etgan. Munosib mehnat kontseptsiyasi ilk marta 1999 - yilda o'tkazilgan Xalqaro mehnat konferentsiyasining 87-sessiyasida mazkur tashkilotning bosh direktori X. Somaviya tomonidan tilga olib o'tilgan. Munosib mehnat kontseptsiyasi XMTning 4 strategik maqsadi: yangi ish o'rinlarini yaratish; mehnat sohasida huquqlarning umumiy kafolatlarini ta'minlash; ijtimoiy himoya sohasida huquqlarni kengaytirish; ijtimoiy muhosaga erishish maqsadida ishlab chiqarish egalari va yollanma xodimlarning manfaatlarini muvozanatga keltirishga imkon beruvchi samarali ijtimoiy muloqotni yo'lga qo'yish orqali amalga oshiriladi[9].

XMT ta'rifiga ko'ra, "erkin, adolatli ish haqi to'lanadigan, xavfsiz, ijtimoiy himoyalangan, insonning qadr-qimmatini kamsitmaydigan, mehnat faoliyatini boshlashda hamma uchun teng imkoniyat yaratadigan, boshqaruv qarorlarini qabul qilishda ishtirok etishni va shaxsning o'zini o'zi rivojlantirishini kafolatlaydigan mehnat" munosib mehnat sifatida baholanadi [10].

Hozirda O'zbekiston hukumati tomonidan XMT tomonidan ilgari surilgan talablarni bajarish, ishchi-xizmatchilar uchun munosib va xavfsiz mehnat shart-sharoitlarini yaratish masalalariga alohida e'tibor qaratib kelinmoqda. Xususan, yangi tahrirda qabul qilingan Konstitutsiyaning 42-moddasida "Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalaniish huquqiga ega...", 43-moddasida "Davlat fuqarolarning bandligini ta'minlash, ularni ishsizlikdan himoya qilish, shuningdek kambag'allikni qisqartirish choralarini ko'radi..." deb e'tirof etiladi[11].

Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan munosib mehnatni ta'minlash sohasidagi faoliyatni kuchaytirish maqsadida majburiy boigan "Mehnat sohasida tub asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risida"gi deklaratsiyasi qabul qilingan[14]. Unda ko'rsatilgan tamoyillarga rioya qilish, ularni qo'llash va hayotga tadbiiq etishga ko'maklashish shartligi belgilab qo'yilgan.

O'zbekistonda ham mamlakatda ijtimoiy-mehnat sohasini rivojlantirish, aholining real daromadlari o'sishini ta'minlash, mehnat bozorida vaziyatni yaxshilash, ish bilan unumli bandlik sohasini kengaytirish, aholi ijtimoiy himoyasi tizimining manzilliligini ta'minlash, mehnat muhofazasi va xavfsizligi darajasini oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasida Munosib mehnat bo'yicha mamlakat dasturini ishlab chiqdi hamda XMT bilan hamkorlikning aniiq ustuvor yo'nalishlari, maqsadlari, vazifalari va natijalar indikatorlarini belgilab oldi[15].

XMTning O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konventsiyalari normalari va talablarining tashkilotlarda ijro etilishi ustidan monitoring hamda nazorat qilish ishlari yo'lga qo'yilgan. Xususan, Fuqarolarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta'minlash masalalari bo'yicha Parlament komissiyasi tomonidan

korxona va tashkilotlarda, tadbirkorlik sub'yektlari o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar normalarini qo'llash, majburiy mehnatga va bolalar mehnatiga yo'l qo'ymaslik masalalari bo'yicha aniq maqsadga yo'naltirilgan axborot-tushuntirish ishlari olib borilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi tomonidan XMTning 14 ta Konventsiyasi (shu jumladan, 8 ta asosiy konventsiyaning barchasi) ratifikatsiya qilinganligini alohida ta'kidlash lozim. Shu bilan birga, Xalqaro mehnat tashkilotining Mehnat inspeksiyasi to'g'risidagi 81-konventsiyasi hamda Qishloq xo'jaligida mehnat inspeksiyasi to'g'risidagi 129-konventsiyalaridagi aksariyat normalar milliy qonunchilikka implementatsiya qilingan. Ma'lumot o'rnida aytish kerakki, 81-sonli konventsiya bugunga qadar 145 ta, 129-sonli konventsiya esa 53 ta mamlakat tomonidan ratifikatsiya qilingan.

Ilmiy adabiyotlarni tahlil qilish "munosib mehnat" tushunchasi va uning turli jihatlarining o'zaro bog'liqligi to'g'risida yaqin pozitsiyalar mavjudligini aytishga imkon beradi. Munosib mehnat tushunchasini o'rganish asnosida XMTning asosiy hujjatlarida keng qo'llaniluvchi "decent work" tushunchasiga murojaat qilish o'rinli hisoblanadi. 1-jadvalda "munosib mehnat" kategoriyasining bir qator talqinlarini keltirib o'tamiz, bunda mazkur tushunchaning iqtisodiy mazmunga ega ekanligini unutmasligimiz lozim. Mehnat faoliyati orqali turmush kechirish sifati kontseptsiyasi va uning o'ziga xos qoidalari muhim ahamiyat kasb etadi. Inson taraqqiyoti kontseptsiya-sida munosib mehnat muammosi "inson tanlovini kengaytirish" uchun zarur shart sifatida qaraladi, bu ko'p jihatdan ish sifati, mehnat sharoitlari, ijtimoiy qadriyatlar va shu kabilarga bog'liq.

Shu tariqa, munosib mehnat g'oyalarini ishlab chiqish va rivojlantirish umumiy holatda iqtisodiyot fanining turli sohalari, mehnat iqtisodiyoti, menejment nazariyalari doirasida sodir bo'lganligini ta'kid-lashimiz mumkin. Ijtimoiy va mehnat munosabatlari rivojlanishining hozirgi bosqichi quyidagi jihatlar bilan tavsiflanadi:

- kontseptual fikrlash doirasi, yuqori ma'lumot darajasi, polivalent, moslashuvchan, mas'uliyatli, tashabbuskor, harakatchan, mehnat jarayonida o'z-o'zini rivojlantirishga qaratilgan yangi turdagi xodimlar, shu bilan bir qatorda, "xodim-ish beruvchi", "ish-shaxsiy hayot" tizimida yangicha muvozanatni ko'zda tutuvchi yangicha mehnat xulq-atvori va ehtiyojlari modelining paydo bo'lishi;

- rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlarda iqtisodiyotdagi globallashuv jarayonlarining mehnat bozorlariga ta'sirining kuchayishi, tengsizlikning kuchayishi, bandlikni ta'minlash borasida xatarlarning paydo bo'lishi, mehnat bozori norasmiy segmentining o'sishi, ishsizlik, mehnat shartnomalari muddatining qisqarishi, nostandart bandlikning o'sishi, mehnat munosabatlarining tarmoqli tavsifga ega bo'lib borishi va shu kabilar;

- FTT ta'siri ostida "inson-ishlab chiqarish" tizimining o'zgarishi, turli darajadagi ta'lim, bilim, ko'nikmalarga ega bo'lgan ishchilarni ish bilan ta'minlash sifatidagi tengsizlikning oshishi. Mehnat bozorida "dualizm"ning ortib borishi, munosib mehnat sharoitlari va himoyalanganmagan ish bilan ta'minlangan yuqori sifatli ish o'rinlari sektori o'rtasidagi nomutanosiblikning kuchayishi;

- faoliyatning yangi turlarini rivojlantirish, bandlikning yangi shakllari, yangi kasbiy xatarlarning paydo bo'lishi. Bandlik va ish o'rinlarini tashkil etish shakllarining tobora diversifikatsiya qilinishi bilan ish o'rinlari sifatini hisobga olmagan holda va munosib daromadni ta'minlamasdan faqat bitta sohada bandlikni kengaytirish yalpi talabni barqaror tarzda qo'llab-quvvatlay olmaydi. Ishchilar (bandlik turlari bo'yicha) va ish beruvchilarning (qiymat zanjiridagi joylashuvi bo'yicha) yuqori geterogenligi sharoitida ularning ijtimoiy birligi yanada murakkablashadi;

- innovatsion taraqqiyot yo'liga o'tish zarurati. Munosib mehnat uchun sharoit yaratmasdan, xodimlarni o'zgaruvchan ishlab chiqarish muhitiga samarali moslashtirish, yangi g'oyalarni yaratish va amalga oshirish mumkin emas. Bir qator mamlakatlar tajribasi yuqori mahsuldorlik, texnologik innovatsiyalar va munosib mehnat muvozanatiga erishishda yuqori samaraga erishganliklarini ko'rsatadi;

- demografik va ijtimoiy-iqtisodiy omillar, shu jumladan makroiqtisodiy siyosatning umumiy holatda mehnat faoliyati sohasiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatishi.

Ushbu o'zgarishlar munosib mehnat masalasini nafaqat tadqiqot matritsasi, balki mehnat va bandlik sohasidagi global va milliy siyosat platformasi sifatida ham dolzarblashtiradi.

Zamonaviy iqtisodiyotning voqeliklari (globallashtirish, iqtisodiy jarayonlarning murakkabligi va mehnat munosabatlari tizimida o'yinning yangi qoidalarining paydo bo'lishi, noaniqlik va turbulentslikning o'sishi, tashkilotlarda mehnatni boshqarish va unumdorlikka yangi yondashuvlarning kengayishi va boshqalar)ni hisobga olgan holda munosib mehnatni asoslash tizimli yondashuvdan foydalanishni o'z ichiga oladi. Ushbu yondashuv doirasida munosib mehnat tizimli tamoyillar nuqtai nazaridan, o'zaro ta'siri sinergetik ta'sir ko'rsatadigan o'zaro bog'liq unsurlar to'plami sifatida ko'rib chiqiladi.

Yoshlar uchun munosib mehnat tamoyillari tizimida ijtimoiy sheriklik tamoyilini amalga oshirish chora-tadbirlari doirasida munosib mehnatni ta'minlashning strategik yo'nalishlarini belgilashda ijtimoiy sheriklikning ahamiyatini oshirish zarur. Xususan, jamoa shartnomalari, hududiy va tarmoq shartnomalarida yosh ishchilar uchun minimal ijtimoiy standartlarni aniqlash, ish haqini oshirish va indeksatsiya qilish, norasmiy bandlikni qonuniylashtirish choralari ko'rish talab etiladi.

Yoshlarning munosib mehnatini ta'minlash mexanizmi doirasida quyidagi ustuvor chora-tadbirlarni amalga oshirish taklif qilinadi:

- hududlarda o'rtacha ish haqi, ishning murakkabligi, ishning xavflilik darajasi va ahamiyatini hisobga olgan holda munosib ish haqi andozalariga erishish;

- yoshlarning uzoq muddatli bandlik kafolatlarini ta'minlash;

- korxonalarda yosh ishchilarga yo'naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish (moslashtirish, ta'lim, ijtimoiy, rag'batlantirish dasturlari), korxonalarini boshqarishda ishtirok etishni ta'minlash;

- yosh ishchilar uchun ish o'rinlarining sifat ko'rsatkichlarini yaxshilash;

- ustoz-shogird munosabatlarini rivojlantirish

- yoshlar uchun innovatsion ish o'rinlarini yaratish imkonini beruvchi kovorking markazlari, mintaqaviy innovatsion klasterlarni yaratish;

- hududlarda kasb-hunar ta'limi muassasalari va korxonalari o'rtasida kadrlar bilan ta'minlash, amaliyot, stajirovkani tashkillashtirish borasida kelishuvlarni amalga oshirish; ish beruvchilarning o'quv jarayonida va kasbiy standartlar asosida talab qilinadigan kompetentsiyalarni shakllantirishda ishtiroklarini yo'lga qo'yish;

- mintaqaviy darajada mehnat bozorining yoshlar segmenti borasida bandlikka ko'maklashish dasturlarini takomillashtirish, samarali dasturlarni saralab olish;

- yoshlar uchun mintaqaviy munosib mehnat dasturlarini ishlab chiqish;

- yosh ishchilar uchun munosib mehnat tamoyillarini ta'minlashda ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish, hududiy shartnomalarga yoshlarni ish bilan ta'minlash, ish haqi, ijtimoiy kafolatlar va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash kafolatlariga yo'naltirilgan jihatlarni kiritish va boshqalar.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 11 sentyabrdagi PF-158 –sonli “O'zbekiston — 2030” strategiyasi to'g'risidagi Farmoni, <https://lex.uz/docs/6600413>
2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Бабынина Л.С. Экономика труда. В 2-х т.-М:Альфа Пресс, 2007.
3. Anker R. et al. Measuring decent work with statistical indicators //Int'l Lab. Rev. – 2003. – T. 142. – C. 147.
4. Pereira S., dos Santos N. R., Pais L. Empirical research on decent work: a literature review. – 2019.
5. Blustein D. L. et al. Decent work: A psychological perspective //Frontiers in Psychology. – 2016. – T. 7. – C. 190229.
6. Стожко К. П. ПРОБЛЕМА «ДОСТОЙНОГО ТРУДА» В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ //Актуальные проблемы социально-экономического развития. – 2023. – С. 96-104.
7. Абдурахмонов Қ. Меҳнат иқтисодиёти. Назария ва амалиёт //Архив научных исследований. – 2020.
8. Абдурахманова Гулнора Каландаровна, Рустамов Достонбек Жамшид Угли Достойный труд в системе политики занятости // International scientific review. 2019. №LXVII. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dostoynyy-trud-v-sisteme-politiki-zanyatosti> (дата обращения: 26.03.2024).
9. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/event/wcms_667247.pdf
10. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi “FAN” nashriyot davlat korxonasi, T.: 2019. 419-bet.
11. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi, <https://lex.uz/docs/6445145>
12. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, <https://lex.uz/docs/6257288>
13. Decent work pilot programme [Электронный ресурс].: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/dwpp/> ILO. 1999 . Report of the Director-General: Decent work // International Labor Conference, 87th Session, Geneva: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
14. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights in the Field of Labor and a Mechanism for Its Implementation, Adopted at the LXXXVI Session of the International Labor Conference, Geneva, 18 June 1998// https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_norm/-eclaration/documents/normativeinstrument/wcms_763311.pdf

15. Abduraxmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot / Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi "FAN" nashriyot davlat korxonasi, T.: 2019. 424-bet.

16. Abduvoxidov A., Kamilova S. INSON KAPITALI VA IQTISODIYOTNING INNOVATSION RIVOJLANISHINI TADQIQ ETISHDAGI YONDASHUVLAR //Iqtisodiy taraqqiyot va tahlil. – 2023. – T. 1. – №. 4. – C. 12-21.

НЕОБХОДИМОСТЬ ФИНАНСОВОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ МОЛОДЕЖИ В СТРАНАХ СНГ

Султанова Муниса

*Базовый докторант Научно-исследовательский центр
“Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана”
при Ташкентском государственном экономическом университете*

Регион СНГ и, в частности, страны Центральной Азии – это страны с молодым демографическим профилем. В демографической структуре населения СНГ-6 преобладает молодежь: в среднем более 40 % населения – это люди в возрасте до 24 лет. Достижения молодых людей в области базового образования неплохи, однако доступ к высшему образованию и возможности трудоустройства по-прежнему ограничены. Охват финансовыми услугами в регионе довольно низок, однако он растет благодаря распространению мобильной связи и интернета и повышению доступности цифровых финансовых услуг, в особенности среди молодежи. В то же время, финансовая грамотность находится на низком уровне.

Молодежь стран СНГ имеет низкий уровень финансовой грамотности, в особенности по сравнению с соседними странами и/или средними по миру показателями. Это сказывается на защите прав потребителей финансовых продуктов и услуг и на финансовом образовании, поскольку молодые люди уже живут во взаимосвязанном мире, где на их плечах лежит самостоятельное принятие важных и сложных финансовых решений. Новые технологии дают простой и быстрый доступ ко все более сложным финансовым продуктам, которые могут среди прочего предоставить более выгодные возможности для накопления средств, получения необходимых страховых или пенсионных продуктов, но также подвергают потребителей новым рискам. По мере того, как молодые люди будут взрослеть, заканчивать очное обучение и начинать трудовую деятельность, навыки управления денежными средствами и понимания финансовых рисков будут становиться все более важным не только для их личного благосостояния, но и для общей финансовой стабильности стран. Поэтому финансовое образование должно стать важной составляющей образовательной политики стран СНГ, готовя молодых людей к будущему.