



МЕҲНАТ БОЗОРИ АВЛОД ВАКИЛЛАРИ ЭГИЛУВЧАН ИШ БИЛАН БАНДЛИГИ ВА МЕҲНАТ ҚИЙМАТИНИНГ ТЕНДЕНЦИЯЛАРИ

PhD Элмонов Бекмурод

Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон Миллий университети

ORCID: 0000-0002-9444-458X

eebekmurodbe@gmail.com

Аннотация. Мақолада меҳнат бозори авлод вакиллариининг эгилувчан иш билан бандлиги, меҳнат муносабатларининг амал қилиши ва меҳнат қийматларидаги фарқларнинг илмий-назарий фарқлари ўрганилган. Ўзбекистонда 1991-2024 йилларда ҳар бир аҳоли ёш гуруҳининг умумий аҳоли таркибидаги улуши, меҳнатга лаёқатли ёшдан катталарнинг меҳнат ресурслари таркибидаги улуши тўлқинининг ўзгариши баҳоланилган. Юқори информацион ва технологик ишланмаларга асосланган инновацион иқтисодиёт аҳолининг эгилувчан ва самарали меҳнатда бандлигини, унинг иш билан бандлик тармоқ таркибини ўзгаришига таъсири ва кадрлар қўнимсизлиги масалалари ёритилган. Меҳнат бозори ва меҳнатга лаёқатли аҳолининг бандлик ҳолати, инновацион тадбиркорлик фаолиятида иш билан бандлик даражасининг ортишига таъсир этувчи омиллар тадқиқ этилган.

Калит сўзлар: инновацион иқтисодиёт, тўртинчи саноат революцияси, иқтисодий ўсиш, демографик ўзгаришлар, бандлик, авлод вакиллари, эгилувчан иш билан бандлик, меҳнат қиймати.

ТЕНДЕНЦИИ ГИБКОЙ ЗАНЯТОСТИ И СТОИМОСТИ ТРУДА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПОКОЛЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

PhD Элмонов Бекмурод

Национальный университет Узбекистана имени Мирзо Улугбека

Аннотация. В статье изучаются особенности гибкой занятости представителей различных поколений на рынке труда, функционирование трудовых отношений и научно-теоретические различия в ценности труда. Оценены изменения доли каждой возрастной группы населения в общей структуре населения, а также доли лиц старше трудоспособного возраста в составе трудовых ресурсов Узбекистана в период с 1991 по 2024 годы. В статье освещаются вопросы занятости населения в гибких и эффективных формах труда в условиях инновационной экономики, основанной на передовых информационных и технологических разработках, её влияние на отраслевую структуру занятости и проблемы текучести кадров. Исследованы состояние занятости трудоспособного населения на рынке труда и факторы, влияющие на рост занятости в инновационной предпринимательской деятельности.

Ключевые слова: инновационная экономика, четвёртая промышленная революция, экономический рост, демографические изменения, занятость, представители поколений, гибкая занятость, ценность труда.

TRENDS IN FLEXIBLE EMPLOYMENT AND LABOR VALUE AMONG GENERATIONAL REPRESENTATIVES IN THE LABOR MARKET

PhD Elmonov Bekmurod

National University of Uzbekistan named after Mirzo Ulugbek

Abstract. This article explores the characteristics of flexible employment among different generational groups in the labor market, the functioning of labor relations, and the scientific-theoretical distinctions in labor value. It evaluates the changes in the share of each age group within the total population and the proportion of people above working age in the labor force structure of Uzbekistan from 1991 to 2024. The article highlights issues of population employment in flexible and efficient forms of labor within an innovation-driven economy based on advanced information and technological developments, its impact on the sectoral structure of employment, and challenges related to workforce turnover. The study also investigates the employment status of the working-age population and the factors influencing the growth of employment in innovative entrepreneurial activities.

Keywords: innovative economy, fourth industrial revolution, economic growth, demographic changes, employment, labor generational groups, flexible employment, labor value.

Кириш.

Бугунги кунда жаҳон миқёсида рақобат муҳити тобора кучайиб бораётган бир пайтда, ҳар қандай давлатнинг иқтисодий ўсиши ва барқарор ривожланишига эришишида инновацион ёндашувлар муҳим аҳамият касб этмоқда. Хусусан, меҳнат бозоридаги ўзгаришлар, рақамли технологияларнинг жадал ривожланиши, сунъий интеллект, робототехника каби янги соҳаларнинг вужудга келиши меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланишда мутлақо янги ёндашувларни талаб этмоқда. Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) ҳисоб китобларига кўра, «халқаро миқёсда ишчи кучининг 23,0 фоизи саноатда банд бўлиб, 1991-2023 йилларда 20-25% орасида тебраниди. Инновацион иқтисодиётнинг билимга асосланган тармоқларида иш билан бандлик даражаси 60,5% гача ошди (ILO, 2023). Постиндустриал йўналишдаги техник-технологик, глобаллашув ва бошқа омилларнинг ўзаро таъсирида иш билан бандликнинг янги, ностандарт шакллари кенгайиб стандарт шакллари қисқармоқда. Ностандарт иш билан бандлик шаклларининг ривожланиши бир томондан меҳнатни ташкил этиш ва эгилувчан меҳнат режимини эркин танлаш, ишчининг қадр қимматини оширишни таъминласа, бошқа томондан ишчиларнинг ижтимоий ҳимояланганлик даражасини камайтирмоқда, даромадлар тенгсизлигини юзага келтирмоқда, иш билан бандлик соҳаларини ҳуқуқий тартибга солинишини зарурияти юзага келмоқда. Аҳолини рўйхатга олишда аҳолининг иш билан бандлигининг тўла, самарали, эркин танланган иш билан бандлик турларини аниқлашга кўмаклашади.

Бизнинг фикримизча, иш билан бандликнинг ностандарт шаклини унинг самарали меҳнатга мослигига кўра таҳлил этиш лозим. Самарали иш билан бандлик замон талабларига жавоб берадиган янги, истиқболли, шу жумладан ностандарт шакллари кенг ёйишга асосланган, самарали иқтисодиётнинг энг муҳим шартидир. Оқилона иш билан бандликнинг мавжудлиги самарали иш билан бандликка шарт-шароит ҳосил қилади, уни юзага келтиради. Иш билан оқилона бандликсиз иш билан самарали бандлик ҳам бўлмайди.

Адабиётлар шарҳи.

Халқаро ташкилот муассасаларида, жумладан Жаҳон Банки, ХВФ, ИХРТлар турли мамлакатлар доирасида иш билан бандлик, жумладан иш билан бандликнинг янги эгилувчан шакллари ва инновацион иқтисодиётнинг ривожланиши ўртасидаги

боғлиқликни, ҳудудларда инновацион кластерларнинг меҳнат бозорига таъсирини турли методологиялар асосида баҳолаш амалга оширилмоқда. Llave, Consolini ва бошқаларнинг таъкидлашича эгилувчан иш билан бандлик ҳолатининг кузатилиши COVID-19 пандемияси таъсирида иш тарзидаги эгилувчанлик (масофавий, эгилувчан шакллари) сезиларли даражада кенгайиши билан содир бўлди (ILO, 2023). Европа мамлакатларда, жумладан Полшада -Siwekнинг (2020) методологик ҳисоб-китобларига кўра эгилувчан иш билан бандликни афзал кўрганлар сонининг ортиши пенсия жамғармасини шаклланишига таъсири вужудга келиши мумкинлиги таъкиданмоқда. Меҳнат фаолиятининг давомийлиги ва узлуксизлиги кам бўлганда пенсия миқдори кам чиқади. Аранжиннинг (2022) илимий тадқиқотида эгилувчан иш билан бандлик меҳнат бозорининг таркибий қисми сифатида тадқиқ этилган бўлиб, маълум элементларни ўз ичига олади: “функционал эгилувчанлик; меҳнатга ҳақ тўлашнинг эгилувчан тизимлари; масофавий эгилувчанлик”.

Бизнинг фикримизча, иш билан бандликнинг ностандарт (ноанъанавий) шаклини унинг самарали меҳнатга мослигига кўра таҳлил этиш лозим. Аҳолини иш билан бандлигини анъанавий, анъанавий эгилувчан ва янги эгилувчан иш билан бандлик шаклига бўлиш мумкин. Анъанавий иш билан бандлик шакли тўла иш кунида бандликни ифодалайди. Муваффақиятли иқтисодиёт учун энг муҳим эҳтиёж - самарали бандлик бўлиб, у замонавий талабларни қондирадиган инновацион, истиқболли, ҳатто ноанъанавий бандлик шакллариининг кўпайишига боғлиқ. Оқилона иш билан бандликнинг мавжудлиги самарали иш билан бандликка шарт-шароит ҳосил қилади, уни юзага келтиради. Иш билан оқилона бандликсиз иш билан самарали бандлик ҳам бўлмайди.

Тадқиқот методологияси.

Мантиқий фикрлаш, илмий абстракциялаш, маълумотни гуруҳлаш, анализ ва синтез, индукция ва дедукция усулларида кенг фойдаланилган.

Таҳлил ва натижалар муҳокамаси.

Анъанавий эгилувчан бандлик шакли: тўлиқсиз иш куни; вақтинча шартнома; масофавий ишлаш; волонтерлик; агентлик орқали меҳнатни ташкил этиш. Янги эгилувчан иш билан бандлик шакли: тадбиркорлик; ўз-ўзини иш билан банд этиш; фрилансерлик; платформада ишлаш; ҳамкорликда меҳнат фаолиятини олиб бориш; вақтинча бошқарув; тасодикий ишларда бандлик; ИАКТда телеворкинг; венчур асосида ишлаш; портфел ишларда иш билан бандлик; жамоавий ишлар; шерикчилик фаолиятида бандлик (1-жадвал).

Бизнинг фикримизча, эгилувчан иш билан бандликни ортиб бориши турли авлод вақллари ўртасида турлича намоён бўлади ва турлича меҳнат қийматини шакллантиради. Замонавий шароитда меҳнат қийматини ташқи ва ички аҳамиятига кўра бўлиш мумкинлигини кўрсатмоқда. Ташқи: қулай меҳнат шароити; хавфсизлик; юқори иш ҳақи; нуфузи; ваколат; статус (авторитет); ишдаги бўш вақти. Ички: боғлиқлик, мустақиллик; ўзи учун муҳимлилик; ўз-ўзини замонавийлаштириш; ўз-ўзини англаш; шахсий фикр; ижодкорлик; қизиқарли иш; эгилувчанлик; ижтимоий мулоқат; иш, оила ва шахсий ҳаёт ўртасидаги баланс; креативлилик; ўзгаришларга тайёрлилик; юқори профессионализм; жавобгарлилик; таҳдидлар; интеллектуал юклама; эркин карьера; ташаббус кўрсатиш имконияти; психологик барқарорлик.

Бу омиллар авлодлар алмашуви даврида меҳнат қийматини ўзгартиради, инсон ва ижтимоий капитал ролини оширади, янги типдаги шахсни шакллантиради, дунёқарашни ошириш имкониятини беради, ижтимоий алоқаларни кенгайтиради, натижада мотивация тизимни ҳосил қилади.

1-жадвал.

Анъанавий ва ноанъанавий бандлик аҳамияти (Толаметова, 2014)

Хусусиятлари	Анъанавий бандлик	Анъанавий эгилувчан шакл	Ноанъанавий бандлик (янги эгилувчан шакл)
Иш кунининг давомийлиги	Одатда тўлиқ иш куни	Кўпинча тўлиқсиз иш куни	Тўлиқсиз иш куни, тўлиқ иш куни, қайта ишлаб бериш имконияти
Иш кунлари	Нормалаштирилган	Нормалаштирилган ва акси	Қоида тариқасида нормалаштирилмаган
Иш ўрнининг жойлашуви	Ишлаб чиқаришда, корхона офисида	Ишлаб чиқаришда, корхона офисида, уйда	Камдан-кам ҳолларда офисда, ишлаб чиқаришда
Вазифалар-нинг мураккаблиги	Мажбуриятларга кўра мураккаблиги турлича	Мажбуриятларга кўра мураккаблиги турлича	Мажбуриятлар ва бандлик турига кўра мураккаблиги турлича
Малака ошириш тизими ва ривожлантириш имконияти	Тўлиқ имкони бор	Камдан-кам ҳолларда	Камдан-кам ҳолларда ёки ўзига боғлиқ
Меҳнат муносабатларнинг давомийлиги	Узоқ муддатли	Узоқ муддатли, давомли бўлмаган	Давомли бўлмаган
Расмийлиги	Меҳнат шартномасига кўра	Шартномага кўра ёки норасмий	Кўп ҳолларда норасмий
Мажбуриятни бажаришнинг эгилувчан-лиги	Вазифага боғлиқ	Вазифага боғлиқ	Одатда тўла эгилувчан
Ишчининг автономлиги даражаси	Паст	Ўрта	Юқори

Турли авлодлар ўртасида меҳнат қийматини фарқини аниқлаш мумкин. Авлодлар назарияси Штраус ва Хоу томонидан олиб кирилган. Ҳозирги кунда меҳнат бозорида беш турдаги авлод мавжуд: Классик авлод, Бэби-бумер авлоди, X авлод, Y авлод, Z авлод (2-жадвал) (Толаметова, 2014).

Меҳнат бозорига рақамли технология ва тўртинчи саноат революцияси қуйидаги кўринишларда таъсир этади:

Янги касбларнинг пайдо бўлиши ва эскиларининг йўқ бўлиб кетиши;

Меҳнат бозорида кутбланишларнинг ортиши;

Юқори малакали ишчиларга таклифнинг ортиши;

Меҳнатни ташкил этиш шакллариининг трансформациялашуви, иш билан бандликнинг янги шакллари пайдо бўлиши;

Рақамли секторда меҳнат унумдорлигининг ортиши;

Ишчи ўринларининг автоматлашуви таҳдиди.

Ушбу кўринишда тўртинчи саноат революцияси ва рақамлаштириш тармоқ таркибини, компанияларнинг бизнес моделларини ва меҳнат бозорини ўзгартирмоқда. Ишчиларнинг малакасига талаб ортиб бормоқда, меҳнат моҳияти ва унинг хусусияти, меҳнатни ташкил этиш йўллари ўзгармоқда. Иш берувчи ва ишчилар ўртасидаги коммуникация янги имкониятлар ва турли таҳдидларни юзага келтирмоқда.

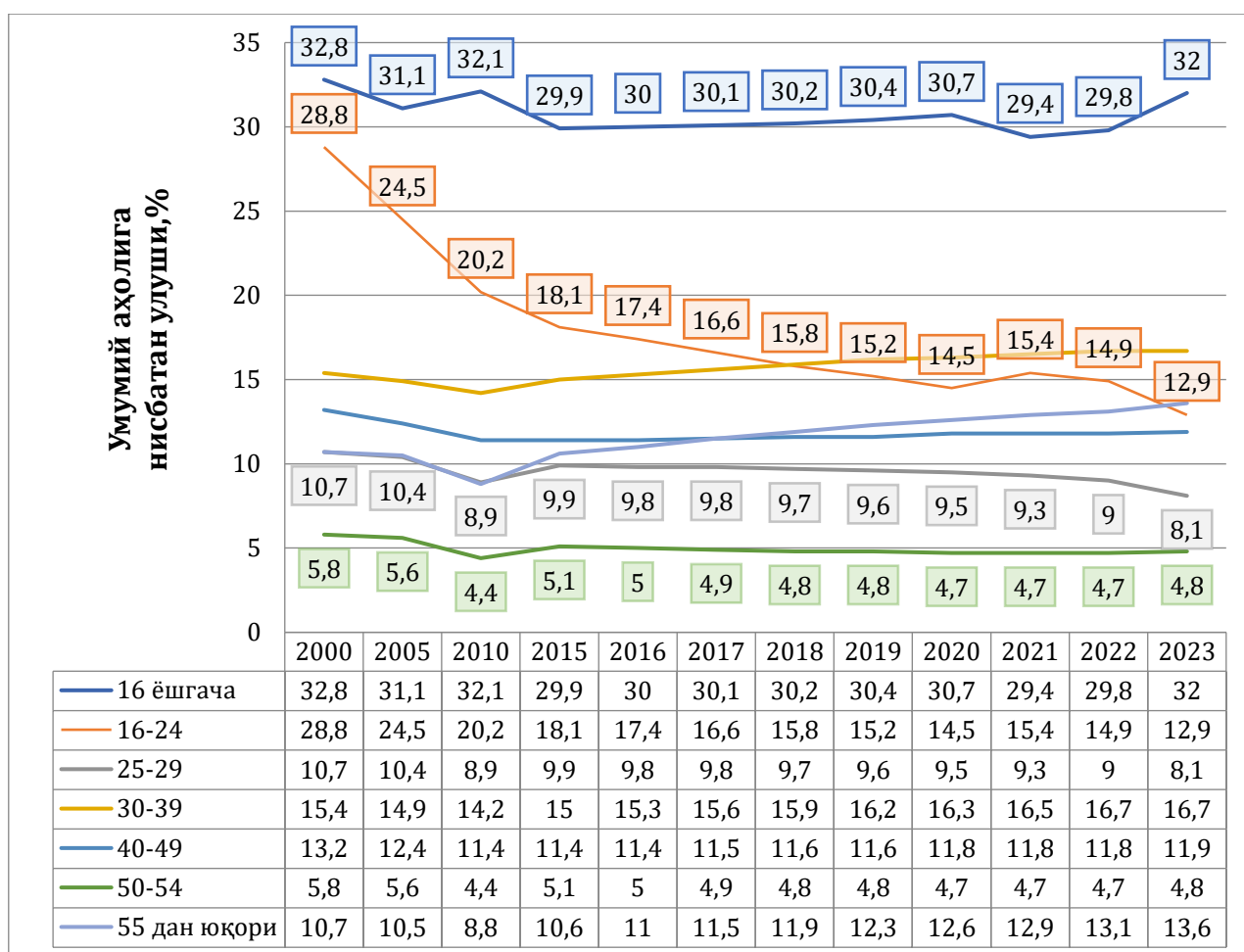
Келгусида меҳнат бозоридаги барқарорликни таъминлаш билвосита иқтисодий барқарорликни таъминлайди. Меҳнатга лаёқатли ёшдан катталарнинг меҳнат ресурслари таркибидаги улушининг тўлқини ҳар саккиз йилда қайтаётганлигини аниқлаш мумкин.

2-жадвал.

Меҳнат муносабатларига авлодлар ўртасидаги ўзаро фарқлар

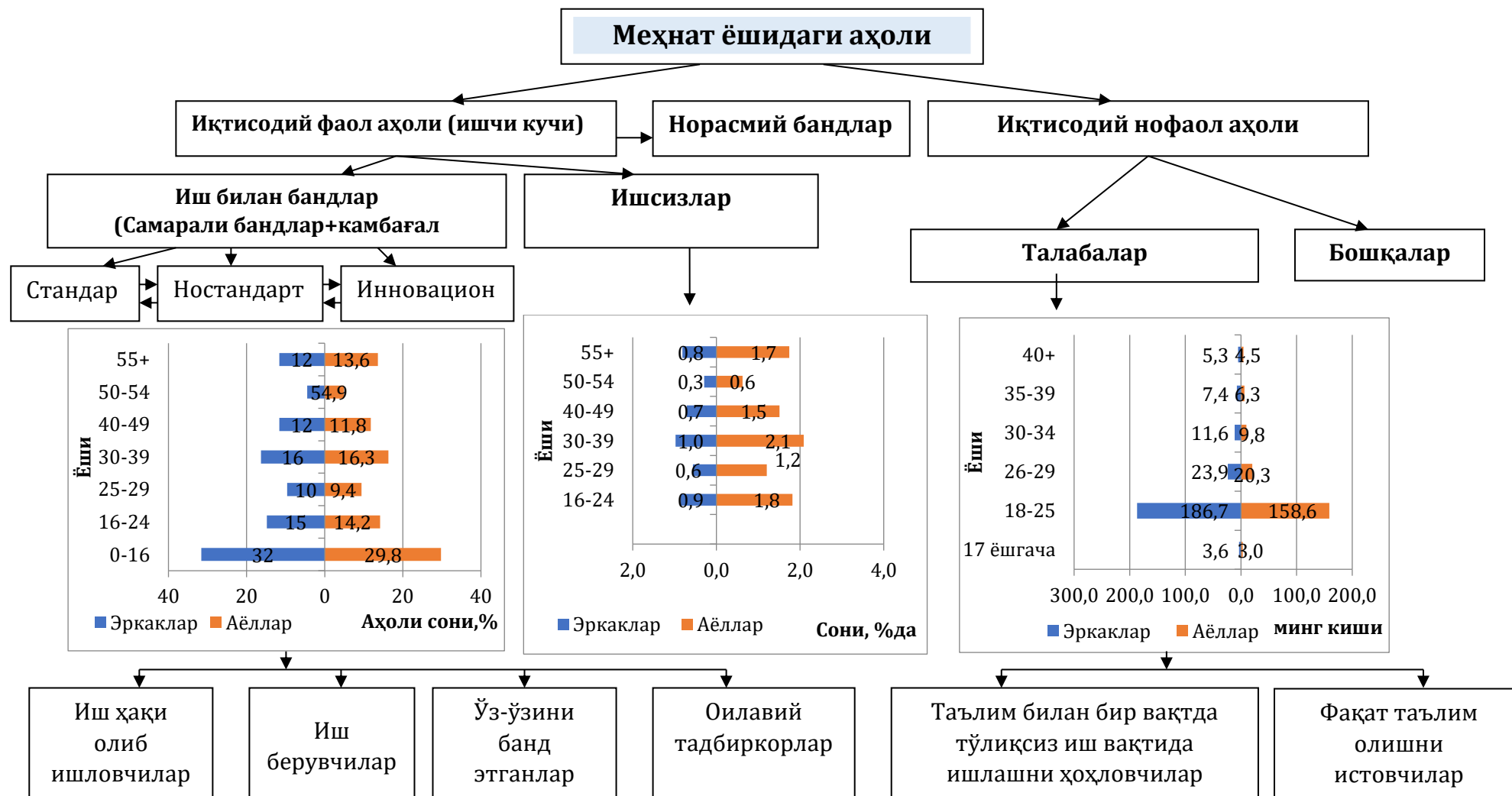
Хусусияти	Классик авлод	Бэби-бумер авлоди	X авлод	Y авлод	Z авлод
Ишнинг муҳимлиги	Кўп ишлашга тайёрлик	Ишдан завқ олишни синаб кўриш	Иш муҳим, лекин оила ҳам муҳим	Ишлашга юқори мотивация-лекин семенада ишлаш норма	Ҳаётида ишлаш биринчи ўринда эмас
Меҳнат қиймати	Ташкилотда тартиб-интизом, ишни маромида охирига етказиш, авторитет, қоидаларга амал қилиш, карьерада ўсиш	Ўзини англаш, ўз-ўзини замонавийлаштириш, карьера ўсиши, имидж, статус	Ижодкорлик, хилма-хиллик, ўз-ўзини ривожлантириш, хавфсизлик, ташаббускорлилик, профессионализм, шахсий алоқалар, адолат	Узлуксиз таълим, ривожланиш, технологик муҳит, турли иш, ностандарт вазифаларни ечиш, вақт қиймати, рағбатлантириш темпи	Ижодкорлик, рақамли муҳит, самарадорлик, инновацион ёшдашувчанлик, узлуксиз таълим, индивидуаллик, ностандарт масалаларни ечиш, мукаммаллик, эгилувчанлик, маъно-мазмун излаш
Шахсий ҳаёт ва иш ўртасидаги баланс	Шахсий ҳаёт ва иш ўртасида баланс кузатилади	Иш ва шахсий ҳаёт ўртасида балансни таъминлаш қийин	Шахсий ҳаёт ва иш ўртасида балансни ушлашга иштиёқ	Шахсий ҳаёт ва иш ўртасида балансни ушлаш қийин, лекин иккисининг ҳам аҳамияти бор	Рақамли технология сабабли балансни таъминлаш қийин, профессионал қизиқишлар муҳити
Карьерани қуриш	Бутун умри давомида бир корхонада карьера қилади	Бир корпорацияда ишлаш карьерани таъминласа меҳнат фаолияти доимий	Карьера қилиш имконияти йўқлигини билса, корпорацияга содиқлиги паст	Истиқболли иш ўринини топиб иш ўрнини алмаштиришга тайёр, сушт карьера	Карьера қуриши қийин, фаолиятнинг турли-туманлиги, яна бошидан бошлашга тайёрлиги
Корхонага қўйиладиган талаблар	Иерархик тузулиш, конкретлашган, қаттиқ интизом	Корпорацияда ишлаш, корхона томонидан содиқлик	Қулай меҳнат шароитида ишлаш, ишчи муҳитни қабул қилиш	Ишчиларнинг фикрини ҳам ҳисобга олиш, фаоллик, корхонани машҳур қилиш	Фаолиятни мустақил равишда фаоллаштириш, мустақил фикрини турли эмоционал шаклларда қўллаб-қувватлаш
Меҳнат фаолиятини ташкил этиш йўллари	Анъанавий меҳнатни ташкил этиш (тўлиқ иш куни)	Анъанавий меҳнатни ташкил этиш (тўлиқ иш куни), меъёрдан ориқ ишлаш	Анъанавий ва янги эгилувчан шаклга ўтиш ўртасидаги ҳолат	Деярли меҳнат фаолиятни ташкил этиш эгилувчан	Эгилувчан, кўп вазифали, технологик, рақамли қуролланганлик

Ўзбекистонда меҳнатга лаёқатли ёшдан катталарнинг жами меҳнат ресурслари таркибидаги улуши 1991 йилда 7,6 фоиздан 2013 йилда 8,1 фоизга етган бўлса бундай кўрсаткич охириги ўн йилликда ҳам 8,1 фоизга тенг бўлган. 2015 йилдан бошлаб демографик кексайиш бўсағасидаги мамлакат гуруҳига кирди (2024 йилда кексайиш коэффиценти-5,6). Аҳолини ёш гуруҳлари бўйича таҳлил этилганда ўтган ўттиз йил ичида меҳнатга лаёқатли ёшдан кичикларнинг умумий аҳоли таркибидаги улуши камайиб борган (1-расм). Жумладан, 2000 йилда 16 ёшдан кичиклар умумий аҳоли таркибидаги улуши 32,1 фоиздан 2023 йилда 32,0 фоизга тушган. Меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳолининг 16-24 ёш гуруҳи ҳам умумий аҳоли сонидagi улуши ушбу даврда 5,5% га камайган. Меҳнатга лаёқатли ёшдагиларнинг қолган барча гуруҳларининг улуши ортиб борган (максимуми 30-39 ёш гуруҳи-2,5 % га; минимуми 25-29 ёш гуруҳи-0,1 % га ошган).



1-расм. Ҳар бир аҳоли ёш гуруҳининг умумий аҳоли таркибидаги улуши, %да (stat.uz, n.d.)

Ўзбекистонда меҳнат ресурсларининг иш билан бандлигининг янги шакл ва усуллари кенгаймоқда, жумладан эгилувчан бандлик. Камбағалликни қисқартириш, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш, янги иш ўринларини яратиш самарали иш билан бандлик дефектини камайтиради, аҳоли даромадларини оширади (2-расм). Ҳозирда, янги технологияларни турли соҳаларга таъсири натижасида туб ўзгаришлар юзага келмоқда. Лекин шундай касблар мавжудки, яъни операторлар ва АКТ мутахассисларнинг иш ўринларини техника бутунлай ўрнини боса олмайди.



2-расм. Меҳнат бозори ва меҳнатга лаёқатли аҳолининг бандлик ҳолати, 2024 й. (stat.uz, n.d.)

Юқори инфор­ма­цион ва тех­но­логик иш­лан­ма­лар­га асос­лан­ган ин­но­ва­цион иқ­ти­со­диёт аҳо­ли­нинг э­ги­лув­чан ва са­ма­ра­ли ме­ҳ­нат­да бан­д­ли­гини оши­ра­ди. Ин­но­ва­цион ри­вож­ла­ниш ша­ро­ит­ла­ри­да ме­ҳ­нат у­нум­дор­ли­гини мут­та­сил оши­риб бо­риш, би­рин­чи нав­бат­да, хо­дим­лар­нинг за­мо­на­вий би­лим да­ра­жа­си ва кре­атив­ли­ги­га боғ­лиқ. Би­лим ва ах­бо­рот ин­но­ва­цион иқ­ти­со­диёт­да ҳам му­ҳим о­ми­л ҳи­со­ба­лана­ди.

Иқ­ти­со­диёт­да­ги тар­ки­бий ўз­га­риш­лар ва иш­лаб чи­қа­риш­га ин­но­ва­ция­лар­ни жорий эти­ли­ши на­ти­жа­си­да бан­д­лик­ни бир тар­моқ­дан ик­кин­чи тар­моқ­қа қў­чиб ў­ти­ши ку­за­ти­ла­ди. Ин­но­ва­цион иқ­ти­со­диёт­нинг шакл­ла­ни­ши жа­раё­ни­да қиш­лоқ хў­жа­ли­ги­да иш би­лан бан­д­ли­гининг ка­май­и­ши но­рас­мий иш би­лан бан­д­лик ка­май­ти­ри­ши­га олиб ке­ла­ди. Қиш­лоқ хў­жа­ли­ги­да иш би­лан бан­д бўл­ган аҳо­ли­нинг бош­қа тар­моқ­лар­га, би­рин­чи нав­бат­да хиз­мат кў­рсатиш со­ҳа­ла­ри­га ў­ти­ши ку­за­ти­ла­ди, на­ти­жа­да но­рас­мий иш би­лан бан­д­лик, кам­ба­ғал­лик ва иш­сиз­лик да­ра­жа­си кў­рсат­ки­чи па­са­яди.

Хулоса ва так­ли­ф­лар.

Ин­но­ва­цион иқ­ти­со­диёт­ни шакл­лан­ти­риш ша­ро­и­ти­да иш би­лан бан­д­лик­ни таъ­мин­лаш­нинг усув­ор йў­на­лиш­ла­рини бел­ги­лаш­нинг асо­сий жи­ҳа­ти- ме­ҳ­нат ре­сур­слари ма­ла­ка­сини оши­риш, ме­ҳ­нат қий­ма­ти­га бўл­ган та­ла­бини ҳи­со­ба ол­ган ҳол­да со­ҳа, тар­моқ­ни аниқ­лаш, улар­да аҳо­ли­ни иш би­лан са­ма­ра­ли бан­д­лик­ни таъ­мин­лаш йў­ли­ни кў­рсатиш­дир.

Шу­ни таъ­кид­лаш лозим­ки, Х ав­лод­дан Y ав­лод­га, Y ав­лод­дан Z ав­лод­га ў­тиш жа­раё­ни­да қиш­лоқ хў­жа­ли­ги­да бан­д­лик, тех­ник хиз­мат кў­рсатиш, ҳу­нар­манд­чи­лик, соғ­лиқ­ни сақ­лаш ва спорт, бош­қа­рув со­ҳа­ла­ри­да бан­д­лик­ни устун кў­рув­чи­лар­нинг улу­ши ка­майиб бор­ган. Ки­чик биз­нес ва ху­су­сий тад­бир­кор­лик, савдо ва уму­мий ов­қат­ла­ниш ша­ҳоб­ча­си­да бан­д­лик­ни аф­зал кў­рув­чи­лар­нинг улу­ши ошиб бор­ган.

Ме­ҳ­нат бо­зо­ри ав­лод вак­ла­ри э­ги­лув­чан иш би­лан бан­д­ли­ги ва ме­ҳ­нат қий­ма­тининг тен­ден­ция­лари тах­ли­ли на­ти­жа­лари ва ху­ло­са­ла­ри­га асо­сла­ниб қуйи­да­ги­лар­ни амал­га оши­риш лозим:

мил­лий ри­вож­ла­ниш стра­те­гия­си ва аҳо­ли бан­д­ли­гини таъ­мин­лаш бўй­ича дав­лат сиё­са­ти са­ма­ра­дор­ли­гини оши­риш мақ­са­ди­да но­стан­дарт бан­д­лик­ни ус­лу­бий тар­тиб­га солиш ва­зи­фа­сини шакл­лан­ти­риш;

бан­д­лик­нинг за­мо­на­вий, са­ма­ра­ли но­стан­дарт шакл­ла­рининг ў­си­ши­га қў­мак­ла­шиш, улар­нинг ме­ҳ­нат бо­зо­ри­да­ги улу­шини, бан­д­лик тизим­и­да­ги функ­ция­сини ва аҳо­ли­нинг уму­мий фар­овон­ли­гини оши­риш;

но­рас­мий бан­д­лик дои­ра­сини че­клаш­га, иш бе­рув­чи ва хо­дим­лар­нинг унга қи­зи­қи­шини ка­май­ти­риш­га қаратил­ган сиё­са­т­лар маж­му­а­сини яратиш ва амал­га оши­риш;

мам­ла­кат аҳо­ли­сининг пре­ка­ри­за­ция қў­ла­мини ва тур­ли тах­дид­лар­ни ка­май­ти­риш бўй­ича стра­те­гик ва так­тик ре­жа­лар­ни иш­лаб чи­қиш;

зарар­ли ва хавф­ли ме­ҳ­нат ша­ро­ит­ла­ри­да иш би­лан бан­д бўл­ган аҳо­ли­нинг тур­ли тои­фа­ла­рини иқ­ти­со­дий, ҳу­қуқ­ий, иж­ти­моий ҳи­мо­я қи­лиш.

Ада­биёт­лар /Literature/References:

Chłoń-Domińczak, A., & Strzelecki, P. (2020). The impact of the flexibilization of employment histories on the pension adequacy in Poland. *Sustainability*, 12(19), 8260. <https://doi.org/10.3390/su12198260>

Eurofound. (2024). Flexible work increases post-pandemic, but not for everyone. Retrieved from <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/flexible-work-increases-post-pandemic-not-everyone>

International Labour Office. (2017). Inception Report: World Employment and Social Outlook 2017 – Sustainable enterprises and jobs. Geneva: ILO. Retrieved from

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_565180.pdf

World Employment and Social Outlook 2023: Greening with jobs. (2023). Geneva: International Labour Office (ILO).

Аранжин, В.В. (2022). Влияние трудовых ценностей многопоколенных работников на занятость и политику эффективной занятости. Дисс. ... канд. экон. наук. Автореферат. Томск, 22 с.

Толаметова, З.А. (2014). Иқтисодиётни модернизациялаш жараёнида меҳнат бозорини ривожлантириш йўналишлари. Иқтисодиёт. Тошкент.

Ўзбекистон Республикаси Статистика агентлиги. Retrieved from <http://www.stat.uz>