



AHOLI BANDLIGINING SIFAT KO'RSATKICHLARINI RAQAMLI PLATFORMALAR ASOSIDA BAHOLASH ZARURATI

**Qurbonov Samandar
Pulatovich**

*Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti,
"Mehnat iqtisodiyoti" kafedrasi dotsenti, PhD. Mehnat
bozori tadqiqotlari institute doktoranti. E-mail:
s.kurbonov@gmail.com*

Annotatsiya

Sifatli bandlik sog'lom iqtisodiyot va jamiyatning asosidir. Bu shunchaki ish o'rinlari yaratishdan tashqari, ishchilarning iqtisodiy o'sishga hissa qo'shish bilan birga yashash uchun yetarli darajada ish xaqi olishini ta'minlaydi. Ushbu maqola sifatli bandlikning asosiy jihatlarini, uning shaxslar va jamiyatga ta'sirini hamda bunday turdagi bandlik ko'lamini kengaytirishga qaratilgan strategiyalarni tadqiq etadi. Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma'lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o'z aksini topgan sifatli bandlik va kambag'allikni qisqartirish masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganilgan va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirilgan. Tadqiqotning ilmiy natijasi sifatida mamlakat bandlik sifati raqamli platformalar asosida tadqiq etish va monitoring qilinib borilishi maqsadga muvofiqligiga aloxida urg'u berilgan.

Качественная занятость является основой здоровой экономики и общества. Это не только создание рабочих мест, но и обеспечение того, чтобы работники получали заработную плату, достаточную для жизни, одновременно внося вклад в экономический рост. В данной статье рассматриваются основные аспекты качественной занятости, её влияние на личность и общество, а также стратегии, направленные на расширение масштабов такой занятости. В рамках данного исследования были изучены эмпирические и концептуальные исследования, связанные с вопросами качественной занятости и сокращения бедности, отражённые в научных источниках из ряда онлайн баз данных, и систематизированы научные подходы, представленные в них. В результате исследования особо подчеркивается целесообразность изучения и мониторинга качества занятости в стране на основе цифровых платформ.

Quality employment is the foundation of a healthy economy and society. It is not only about creating jobs but also ensuring that workers receive a sufficient wage to live on while contributing to economic growth. This article examines

the key aspects of quality employment, its impact on individuals and society, and strategies aimed at expanding the scope of such employment. The research reviews empirical and conceptual studies related to quality employment and poverty reduction, which are reflected in scientific sources from various online databases, and it systematizes the scientific approaches presented in these sources. As a result of the study, special emphasis is placed on the importance of studying and monitoring the quality of employment in the country through digital platforms.

Kalit so'zlar:

bandlik sifati, unumli bandlik darajasi, bandlik sifati ko'rsatkichlari, unumli bandlik platformasi, kambag'allik darajasi, ishlayotgan kambag'allar, kambag'allik havfi ostidagi ish bilan band aholi.

качество занятости, уровень продуктивной занятости, показатели качества занятости, платформа продуктивной занятости, уровень бедности, работающие бедные, занятое население, находящееся под риском бедности.

quality of employment, level of productive employment, indicators of employment quality, productive employment platform, poverty level, working poor, employed population at risk of poverty.

Kirish

Aholi daromadlarining asosini mehnatdan keladigan daromadlar tashkil etar ekan, aholi bandligining sifat ko'rsatkichlari negizida rag'batlantirish har qanday mam-lakat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining muhim va asosiy makro-iq-tisodiy omillaridan biri hisoblanadi hamda mavjud kambag'allik darajasini qisqartirishda asosiy o'rin tutadi.

Birlashgan Millatlar Tashkiloti Bosh Assambleyasining 2015 yilning sentabrida Barqaror rivojlanish bo'yicha o'tkazilgan sammitida qabul qilingan 70-son rezolyusiyasiga muvofiq, shuningdek, 2030 yilgacha bo'lgan davrda BMT Global kun tartibining Barqaror rivojlanish maqsadlari(BRM) ni izchil amalga oshirish bo'yicha jahon mamlakatlarida faol islohotlar olib borilmoqda. Barqaror rivojlanish maqsadlarining barcha jihatlariga erishish uchun ko'proq sa'y-harakatlar talab qilinadi. Xalqaro hamjamiyat maqsadlarning bajarilmasligini barcha manfaatdor tomonlar, shu jumladan korxonalar, investorlar va kelajak avlodlar uchun manfaatli bo'lmasligi mumkinligidan ogohlikka undaydi.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023 yil 11 sentabrdagi «O'zbekiston — 2030» Strategiyasi to'g'risida PF-158-son Farmoni bilan tasdiqlangan «O'zbekiston — 2030» strategiyasidagi “Har bir insonga o'z salohiyatini ro'yobga chiqarishi uchun munosib sharoitlarni yaratish” bandi 27-maqсад (Mamlakatda kambag'allik darajasini qisqartirish) quyidagi 3 ta vazifalarni o'zida qamrab oldi: 1. 2026 yilga qadar kambag'allikni 2022 yilga nisbatan 2 barobarga, 2030 yilga qadar esa keskin qisqartirish; 2. Kambag'allikka tushish xavfi mavjud 4,5 million aholi

daromadini oshirish; 3. Ijtimoiy sheriklik asosida 500 ming malakali mutaxassis tayyorlash [1].

Shu bilan bir qatorda, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024 yil 23 sentabrda "Kambag'allikni qisqartirish va aholi turmush farovonligini oshirish borasidagi chora-tadbirlarni yangi bosqichga olib chiqish to'g'risida"gi PF-143-son Farmonida "Respublikamizda barqaror va yuqori iqtisodiy o'sish sur'atlari ta'minlanganligi kambag'allik darajasini 2019 yildagi 23 foizdan 2023 yilda 11 foizga qisqartirishga imkon yaratdi. 2025 yil yakuni bilan kambag'allikni 6 foizgacha qisqartirish maqsad qilindi" [2].

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) unumli bandlikni ishchi va uning qaramog'idagi shaxslarga kambag'allik chegarasidan yuqori iste'mol darajasiga erishishga imkon beradigan mehnatga yetarli daromad keltiradigan mehnat deb ta'riflaydi [3]. U ikkita muhim elementni o'z ichiga oladi:

Birinchidan, daromadning yetarliligi, ya'ni samarali bandlik ishchilarga asosiy ehtiyojlarni sotib olish va iqtisodiyotda ishtirok etish imkonini beradigan ish haqini ta'minlaydi.

Ikkinchidan, iqtisodiy hissa, ya'ni mehnat mahsulot va xizmatlarga qiymat qo'shish yoki yaratishga hissa qo'shadi. Bu mahsulot ishlab chiqarish, xizmatlarni taqdim etish yoki yangi yechimlarni yaratishni o'z ichiga olishi mumkin.

Unumli bandlik iqtisodiyotga hissa qo'shadigan va kambag'allik chegarasidan yuqori iste'molni ta'minlash uchun yetarli daromad keltiradigan ishdir. Bu shunchaki ish bo'lishdan tashqarida; bu munosib turmush darajasini ta'minlovchi sifatli bandlik haqidagi kontsepsiyadir.

Ushbu ilmiy maqola bandlik sifatining asosiy jihatlarini, uning shaxslar va jamiyatga ta'sirini hamda bunday turdagi bandlik ko'lamini kengaytirishga qaratilgan strategiyalarni tadqiq etadi.

Adabiyotlar sharhi

Ma'lumki, bilan bandlikning sifat ko'rsatkichlarini o'rganishga asosan iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan juda ko'plab tadqiqotlar amalga oshirilgan. 1970-yillarda AQShda paydo bo'lgan ushbu mehnat sifati konsepsiyasi oradan 10 yil o'tib, 1980-yillarda to'liq shakllandi va unga keyinchalik rus, o'zbek va boshqa olimlarning qiziqishlari orta boshlagan [4].

Xalqaro tashkilotlar qo'llanmalari va ilmiy tadqiqot natijalarini o'zida aks ettirgan hisobotlarida ish bilan bandlikning sifat ko'rsatkichlari turlicha ko'rsatkichlar bilan tavsiflangan. Ularni ish joyi, ish bilan band shaxs va ish bilan bandlik ko'rsatkichlari bo'yicha tasniflandi. Unda ish beruvchi ish joyiga, xodim ish bilan band shaxsga, davlat esa ish bilan bandlikka taalluqli ko'rsatkichlarni baholab borishi maqsadga muvofiqligi asoslandi (1-jadval).

1. O'zbekiston mehnat iqtisodchi olimlaridan sanoqlilari ushbu muammoning dolzarbligini tan olishgan va bandlik sifatiga ham e'tibor qaratishni afzal bilishadi. ish bilan bandlikdagi ijtimoiy jihatlar va band aholining mehnat daromadlarini oshirishga qaratilgan yondashuvlar o'zbek olimlaridan akademik Q.X.Abdurahmonov tadqiqotlarida keng tadqiq etilgan.

1-jadval

Xalqaro hisobotlarda ish bilan bandlikning sifat ko'rsatkichlari tasnifi¹

T/r	Xalqaro tashkilotlar	Ko'rsatkichlar ob'ekti		
		Ish joyi	Ish bilan band shaxs	Ish bilan bandlik
1.	Xalqaro mehnat tashkiloti [5]	1) Qabul qilib bo'lmaydigan ish 2) Qabul qilinadigan ish vaqti 3) Ishning barqarorligi va xavfsizligi 4) Ishda adolatli munosabat 5) Xavfsiz ish muhiti	1) Yetarli daromad va samarali mehnat 2) Ijtimoiy himoya 3) Ish joyidagi ijtimoiy muloqot va munosabatlar 4) Munosib mehnatning iqtisodiy va ijtimoiy mazmuni	1) Ishga joylashish imkoniyatlari 2) Ish va hayot muvozanati
2.	Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti[6]	1) Ish muhitining sifati 2) Mehnat bozorida xavfsizlik	1) Shaxs bandlik darajasi 2) Gender ish haqi farqlari 3) Ishdagi zo'riqish 4) Ishdan qoniqish 5) Daromad sifati	1) Ish bilan bandlik darajasi 2) Ishda, ta'limda yoki o'qitishda bo'lmagan yoshlar (NEET)
3.	Jahon banki[7]	1) Ijtimoiy himoya 2) Ish vaqti	1) 42 Ish va shaxsiy hayot muvozanati 2) Jismoniy salomatlik va xavfsizlik 3) Ishdan qoniqish 4) Mehnat daromadlari	1) Rasmiy ish bilan bandlik
4.	Turmush va mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha Yevropa jamg'armasi[8]	1) Ishning sifati 2) Ish vaqti	1) Bandlik sohasidagi risklar	1) Ish va shaxsiy hayot muvozanati
5.	BMTning Yevropa iqtisodiy komissiyasi[9]	1) Mehnat xavfsizligi va etikasi 2) Ijtimoiy muloqot	1) Ish vaqti davomiyligi, ish va shaxsiy hayot muvozanati 2) Bandlikning barqarorligi va ijtimoiy himoya 3) Daromad va mehnat imtiyozlari	1) Malaka oshirish va kasbiy tayyorgarlik 2) Mehnat munosabatlari va mehnat motivatsiyasi

Xalqaro hisobotlarda ish bilan bandlikning sifat xususiyatlari va ko'rsatkichlari ish joyi, ish bilan band shaxs va ish bilan bandlik holati kontekstida o'z aksini topgan (1-jadval).

Bizning fikrimizcha, ish bilan bandlik sifati "ish joyi sifati" yoki "ish jarayoni sifati"dan farq qilgan holda, ishning xolisligi, ish joyidagi erkinlik, hayajon va asabiylikni boshqarish, ish faoliyati muhitidagi o'ziga xos miqdoriy bo'lmagan, sub'ektiv jihatlar bilan tavsiflanmaydi.

Ish bilan bandlik har qanday mamlakat iqtisodiyoti, aholi daromadlari va farovonligi asosi hisoblanadi. Aholi bandligi darajasi eng muhim ijtimoiy va iqtisodiy ko'rsatkich hisoblanadi. Shu bilan birga aholi bandligi demografik jarayonlarga ham bevosita va bilvosita bog'liq hisoblanadi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholining mehnat faoliyatidagi ishtiroki xalqaro statistika va mehnat ko'rsatkichlarida muhim iqtisodiy kategoriya

¹ Muallif tomonidan tizimlashtirilgan

sifatida gavdalanadi. Ushbu ishtirok qiymatda mehnat sig'imini, ish bilan band shaxslarning zarur ijtimoiy ehtiyojlarini qondirishi holatini va manfaatlarini ifodalaydi.

Binobarin, ish bilan bandlik darajasi mehnat bozori holatini eng muhim xususiyatlarini o'zida ifoda etadi. Amaldagi bozor mexanizmi va qonunlari yordamida mamlakatda "to'liq bandlikka erishish mumkin emas"[10]. Davlat bandlik siyosati orqali aholi sifatli ish bilan bandligini tartibga solish imkoniyatlari mavjud.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma'lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o'z aksini topgan unumli bandlik va kambag'allikni qisqartirish masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganildi va ulardagi ilmiy yondoshuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, tarixiylik va mantiqiylik, induksiya va deduksiya, analiz va sintez, qiyosiy tahlil, monografik tahlil va guruhlash usullari qo'llanildi.

Tahlil va muhokama

Mehnat bozori qonunlariga muvofiq, mehnat bozoriga bir qator sabablarga ko'ra ham sub'ektiv, ham ob'ektiv ravishda kirib kelayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi iqtisodiy faol fuqarolar har doim ham bandlik sohasida o'z o'rnini topa olmaydilar. Bunda ularga imkon qadar yuqori daromadli ishlarga joylash maqsadi yo'l qo'ymaydi. Bunda tripartizm, ya'ni davlat, ish beruvchilar va xodimlar nimalarga e'tibor qaratishi lozim?!

Ma'lumki, ish bilan bandlik sifatini baholash uchun quyidagi asosiy ko'rsatkichlardan foydalaniladi: mehnatga haq to'lash darajasi; mehnat sharoitlari; mehnat sohasidagi kelishuvlar (shartnoma shartlari); mehnat samaradorligi (davlat, ish beruvchi va xodim manfaatlari).

Raqamli texnologiyalar buguni kunda O'zbekiston aholisi rasmiy bandlik sohasida katta imkoniyatlarni ochdi. Xususan,

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida» 2019 yil 31 oktabrdagi PQ-4502-son qarori hamda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2019 yil 5 dekabrdagi ««Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksi joriy qilinishini va uning ishlashini ta'minlashga doir tashkiliy chora-tadbirlar to'g'risida»gi 971-son qarori bilan mehnat munosabatlari va kadrlar bilan ish yuritishda zamonaviy axborot texnologiyalarini joriy etishga katta qadam qo'yildi va «Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy etildi [11].

«Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksi — axborot resurslari, texnologiyalar va aloqa vositalarining tashkiliy tartibga solingan majmui bo'lib, u orqali ro'yxatga olingan mehnat shartnomalari va xodimlarning mehnat stajiga oid ma'lumotlarni yig'ish, saqlash va qayta ishlash amalga oshiriladi. 2020 yil 1 yanvardan «Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksi to'liq joriy qilingan ushbu raqamli platforma O'zbekistonda mehnat resurslarini samarali boshqarish, aholining ish bilan ta'minlanishini monitoring qilish, ish beruvchilar va ishchilar o'rtasidagi muloqotni yo'lga qo'yish maqsadida yaratilgan va mehnat sohasida ijobiy natijalarini bermoqda.

Raqamli platformalardan foydalanish bandlik sifatini tahlil qilishda quyidagi imkoniyatlarni taqdim etadi:

Birinchidan, real vaqtda ma'lumotlar to'plashga imkoniyat yaratiladi.

Ikkinchidan, hududiy va global hamkorlik hamda taqqoslashga imkon bo'ladi.

Uchinchidan, ma'lumotlarni doimiy yangilanib turishiga sharoit yaratiladi.

Xalqaro tajribalarda mehnat sifati monitoringini olib borishda qo'llanilayotgan xalqaro platformalar va ularning foydalanish tajribasi rivojlanayotgan davlatlar uchun namuna bo'lib xizmat qilmoqda.

Eurofound Yevropada mehnat sharoitlarini va ishchilarning hayot sifatiga ta'sir ko'rsatuvchi omillarni o'rganish va baholash bilan shug'ullanuvchi markaz hisoblanadi. Ushbu tashkilot turli xil tadqiqotlar va monitoring ishlarini onlayn platformalar orqali amalga oshiradi.

Masalan, Yevropa mehnat sharoitlari so'rovnomalari (European working conditions surveys) platformasi mehnat sharoitlari haqida aniq va tizimli ma'lumot to'plash uchun ishlatiladi. EWCS Yevropa mamlakatlaridagi mehnat sharoitlarini tahlil qilish va solishtirishga imkon beradi.

Yevropa ish haqi indeksi (EWI) platformasi esa ishchi-xodimlar ish haqini monitoring qilish va mehnat bozoridagi adolatni ta'minlash uchun ushbu platformadan foydalanadi.

Xalqaro mehnat tashkiloti (ILO) ish bilan bandlikning sifatini baholash va monitoring qilish uchun turli xil platforma va ko'rsatkichlar tizimlarini ishlab chiqdi. Ushbu tashkilotning Decent Work Indicators platformasi mamlakatlardagi mehnat sharoitlarini baholash uchun foydalanib kelmoqda.

Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti (OECD) tomonidan ishlab chiqilgan "Job Quality Framework" platforma mamlakatlar mehnat bozorini baholash va yuqori sifatli ish o'rinlarini yaratish uchun asosiy yo'nalishlarni taqdim etadi. Ushbu platformada uchta asosiy ko'rsatkich bo'yicha o'rganish olib boriladi: daromad sifati; mehnat xavfsizligi; ishlash muhiti.

Ma'lumki, O'zbekistonda aholi daromadlarining asosiy manbai (70%idan ortig'i) oylik ish haqiga to'g'ri keladi [10]. Amalga oshirilayotgan bandlik siyosati natijasida ish bilan band aholi soni ortib bormoqda. Ish bilan band mehnat resurslarining iqtisodiyot tarmoqlari bo'yicha taqsimlanishi dinamikasining tahlili shuni ko'rsatmoqdaki, keyingi yillarda iqtisodiyot real sektorining moddiy ishlab chiqarish tarmoqlarining ish bilan band aholi umumiy sonidagi ulushi kamayish tendensiyasiga, xizmat ko'rsatish sohalarining ulushi esa ortib bormoqda.

O'zbekistonda 2020 yil oxirida jami mehnat resurslari soni 19158,2 ming kishini, iqtisodiy nafaol aholi soni esa 4360,8 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, ijtimoiy so'rov natijalari hisob-kitoblari (kambag'al ish bilan band aholi ulushi) asosida kambag'allik ta'sir doirasidagi ish bilan band shaxslar soni 2660,6 ming kishini, unumli bandlik taqchilligi 4221,6 ming kishini tashkil etdi. 2022-yilga kelib ushbu ish bilan band aholi tarkibidagi kambag'allar ulushi 2020-yilga nisbatan qariyb 3,0% punktga tushgan va respublika bo'yicha umumiy iqtisodiyotda band aholi tarkibida jami 2380,7 ming kishini tashkil etgan (2-jadval).

Ish bilan band bo'lgan holda kambag'allik ta'sir doirasiga tushib qolish holatlarining paydo bo'lishiga asosan, ish haqi miqdori va doimiy mehnat daromadlari

hamda mehnat sharoitlari yetarli emasligini sabab qilib ko'rsatish mumkin. Aksincha, ishsizlar yoki iqtisodiy nafaol aholi tarkibiga kirmagan-larning kambag'allik ta'siriga tushishi asosan, mos ravishda ishga joylashish imkoniyatlarining yetishmasligi va ijtimoiy himoyaning yetarli emasligi kabi omillar bilan bog'liq bo'lishi mumkin.

2-jadval

O'zbekiston Respublikasidagi unumli band aholi soni o'zgarishi, (2020-2022 yillar, ming kishi)²

Hudud nomi	Ish bilan band aholi soni (E)		Ish bilan band kambag'allik ta'sir doirasidagi aholi soni, (Wpoor)		Unumli band aholi soni, (PE)	
	2020-yil	2022-yil	2020-yil	2022-yil	2020-yil	2022-yil
Qoraqalpog'iston Respublikasi	707,4	714,2	142,2	122,1	565,2	592,1
Andijon viloyati	1225,9	1296,8	246,4	223,0	979,5	1073,8
Buxoro viloyati	788,0	780,6	158,4	133,5	629,6	647,1
Jizzax viloyati	534,3	546,4	107,4	92,9	426,9	453,5
Qashqadaryo viloyati	1171,0	1207,3	235,4	214,9	935,6	992,4
Navoiy viloyati	399,4	410,1	80,3	69,7	319,1	340,4
Namangan viloyati	1088,7	1100,6	218,8	193,7	869,9	906,9
Samarqand viloyati	1418,3	1479,8	285,1	260,4	1133,2	1219,4
Surxondaryo viloyati	985,5	1006,3	198,1	180,1	787,4	826,2
Sirdaryo viloyati	332,2	335,0	66,8	57,6	265,4	277,4
Toshkent viloyati	1177,2	1204,5	236,6	206,0	940,5	998,5
Farg'ona viloyati	1448,6	1511,7	291,2	263,0	1157,4	1248,7
Xorazm viloyati	716,4	741,8	144,0	130,6	572,4	611,2
Toshkent shahri	1243,5	1371,1	249,9	233,1	993,6	1138,0
O'zbekiston Respublikasi	13236,4	13706,2	2660,6	2380,7	10575,7	11325,5

Unumli bandlik xodim va uning qaramog'idagi shaxslarga kambag'allik chegarasidan yuqori iste'mol darajasiga erishishga imkon beradigan hamda ehtiyojlarni qondirish uchun yetarli daromad keltiradigan bandlik toifasi deyish mumkin.

Ishlaydigan kambag'allar esa daromadi o'zini va qaramog'idagilarni qashshoqlikdan olib chiqish uchun etarli bo'lmagan ish bilan band shaxslar. Buning sababi, ularning mehnatidan olinadigan daromad juda past (bu odatda unumli bandlik darajasining pastligi bilan bog'liq).

Ishsiz lekin kambag'al bo'lmaganlar - norasmiy sektorda faoliyat yuritib, yetarlicha daromad topadigan aholi toifasini kiritish mumkin.

Ishsiz va kambag'allar toifasiga ham rasmiy ham norasmiy jihatdan daromad manbaiga ega bo'lmagan va kambag'al aholi toifasini kiritish mumkin.

O'zbekistonda ish bilan bandlik sifatini baholashda Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti hamda Mehnat bozori tadqiqotlari instituti jamoasi "Unumli bandlikni baholash" platformasi ustida ish olib borilmoqda.

² Ijtimoiy so'rovnoma va uslubiyot asosida hisoblangan.

Unumli bandlikni baholash platformasi – bu mehnat bozorida xodimlar va ular qaramog'idagilarning belgilangan kambag'allik chegarasidan yuqori iste'molni ta'minlaydigan mehnat daromadlari, malaka va ish tajribalari bo'yicha ko'rsatkichlar tahlili va monitoringi uchun ishlab chiqilgan raqamli vosita hisoblanadi. Bunday platformalar mehnat bozorining asosiy ko'rsatkichlarini, ishlab chiqarish unumdorligini va mehnat sifatini tahlil qilish imkonini beradi.

Xulosa va tavsiyalar

Unumli bandlik shunchaki ish bilan band bo'lish emas, balki - bu odamlar uchun yaxshiroq hayot yo'li va iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotning katalizatoridir. Muammolarni hal qilish va samarali strategiyalarni amalga oshirish orqali siyosatchilar, korxonalar va ta'lim muassasalari har bir inson munosib turmush kechirishi, mehnatiga yarasha munosib ish xaqi olishi va gullab-yashnayotgan iqtisodiyotning afzalliklaridan bahramand bo'lish imkoniyatiga ega bo'lgan muhitni yaratishi mumkin. Shuning uchun, unumli bandlikni baholashda asosiy e'tiborni daromad olish uchun ko'proq soat ishlash masalasiga emas, balki ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni ta'minlashda muhim bo'lgan resurslar (mehnat, vaqt va kapital)dan daromadni oshirishga qaratish lozim bo'ladi.

Aholi bandligining sifat darajasini oshirishda quyidagilarni tavsiya etish mumkin deb hisoblaymiz:

- bandlik sifatini rag'batlantirish mexanizmlari faolligini oshirish hamda munosib mehnat va unumli bandlik tamoyillariga mos ish o'rinlari yaratilishini rag'batlantirish;

- kasb-hunar ta'limi tizimini xalqaro mehnat bozori talablari darajasiga yetkazish;
- iqtisodiyotdagi rasmiy ish bilan bandlik ulushini muntazam oshirib borish;
- tashqi mehnat migratsiyasini diversifikatsiya qilish hamda “mehnat resurslari isrofi”ni oldini olish bo'yicha ishlab chiqilayotgan dasturlar natijadorligini oshirish;

Ish bilan band aholi tarkibida kambag'allik ta'siriga tushib qolish holatlarining oldini olishda iqtisodiy, ma'muriy, tashkiliy, huquqiy va ijtimoiy mexanizmlar faolligini oshirish muhim sanaladi. Davlat, nodavlat va norasmiy institutlar negizida unumli va mahsuldor bandlikni rag'batlantirish tizimini rag'bat tamoyillari asosida takomillashtirishni maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

Adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 11-sentabrdagi «O'zbekiston — 2030» Strategiyasi to'g'risida PF-158-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/ru/docs/6600413>

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2024 yil 23 sentabrdagi “Kambag'allikni qisqartirish va aholi turmush farovonligini oshirish borasidagi chora-tadbirlarni yangi bosqichga olib chiqish to'g'risida”gi PF-143-son Farmoni. Manba: <https://lex.uz/docs/7109857>

3. International Labour Organization (ILO) reports. URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

4. Bindu J. Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector // Research Journal of Management Sciences. – 2014. – Vol. 3(1). – P. 14–17.
5. Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version. International Labor Office. – Geneva: ILO, 2013. – 257 p.
6. Work and job quality. (Organisation for Economic Co-operation and Development) // URL:<https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ad47bc5e-en/index.html?itemId=/content/component/ad47bc5e-en>
7. Global Job Quality: Evidence from Wage Employment across Developing Countries (World Bank) // URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/099815508012237346/pdf/IDU09ac855b6033b20401e0b7d20c77cc771201c.pdf>
8. Quality of employment conditions and employment relations in Europe. Eurofound. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) – Dublin, 2013. – 66 p.
9. Handbook on measuring quality of employment: a statistical framework. Prep. by the Expert Group on Measuring Quality of Employment. – NY: Economic Commission for Europe; United Nations, 2015. – 320 p.
10. Б.А.Воронин, И.П.Чупина, Я.В.Воронина. Занятость населения как одна из макроэкономических проблем современности // Журнал “Аграрное образование и наука”, Специальность «Экономика и бизнес», 2020. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/zanyatost-naseleniya-kak-odna-iz-makroekonomicheskikh-problem-sovremennosti>
11. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida» 2019 yil 31 oktabrdagi PQ-4502-son qarori. Manba: <https://lex.uz/docs/4574228>