

АҲОЛИ ИШ БИЛАН БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШНИНГ ДАВЛАТ ВА ХУСУСИЙ ШАКЛИ



<https://doi.org/10.24412/2181-1784-2022-23-1095-1103>

Сахобат Бозорова

“Инсон ресурсларини бошқариш” кафедраси катта ўқитувчиси
Тошкент давлат иқтисодиёт университети.

sabosha82@gmail.com

АННОТАЦИЯ

Дунё аҳолисининг кескин ошиши натижасида, инсонларнинг миллий ва халқаро меҳнат бозорида шунчаки иш топиш эмас, балки юқори даромадли қолаверса муносиб меҳнат шароитига эга иш топишга бўлган иштиёқи кун сайин ортиб бораётганлиги мақоланинг долзарблигини ифодалайди. Мақолада рекрутинг агентликлари меҳнат бозори инфратузилмасининг янги воситачиси сифатида эканлиги кўрсатилган. Тадқиқот натижасида Ўзбекистонда рекрутинг агентликларининг аҳоли иш билан бандлигини таъминлашдаги устивор йўналишлари кўрсатилган. Шунингдек мақолада аҳолини иш билан бандлигини таъминашда рекрутинг хизматлари кўрсатишнинг назарий, институционал, иқтисодий асоси, Ўзбекистонда рекрутинг агентликлари фаолиятидаги айрим муаммолари, фаолиятга таъсир кўрсатувчи омиллар, рекрутинг агенликлари кўрсатадиган хизмат турлари тадқиқ қилинган. Тадқиқот натижасида иқтисодиётнинг ривожланиши шароитида рекрутинг агентликларининг инновацион хизмат турларини жорий этиш, фаолият самарадорлигини ошириш бўйича илмий асосланган йўналишлар таклиф қилинган.

Калим сўзлар: Рекрутинг агентликлари, рекрутмент, хусусий бандлик агентлиги, аҳолининг иш билан бандлиги, аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари, аутсорсинг, аутстаффинг, беқарор иш билан бандлик.

ABSTRACT

The relevance of the article is reflected in the fact that as a result of the rapid growth of the world's population, people's desire to find a job in the national and international labor market, not only high-income but also decent working conditions is growing. The article points out that recruitment agencies are a new intermediary in the labor market infrastructure. As a result of the study, the priorities of

recruitment agencies in Uzbekistan in providing employment are identified. The article also examines the theoretical, institutional, economic basis for the provision of recruitment services in employment, some problems in the activities of recruitment agencies in Uzbekistan, the factors influencing the activities, the types of services provided by recruitment agencies. As a result of the study, scientifically based directions for the introduction of innovative types of services of recruiting agencies in the context of economic development, increasing the efficiency of their activities were proposed.

Keywords: *Recruitment agencies, recruitment, private employment agency, employment of the population, employment assistance centers, outsourcing, outstaffing, unsustainable employment.*

КИРИШ

Бугунги кунда аҳолининг иш билан бандлигини таъминлашда инсоннинг тажрибаси, малакаси, яшаётган ҳудуди, жинси, ижтимоий ҳолатидан қатъий назар ҳар бир инсон меҳнат бозорида муносиб иш ўрнига эга бўлишга интилади. Дунё аҳолисининг табиий ўсиш сони бир кунда 227398 кишига, бир йилда 96 617 035 кишига кўпайишини инобатга олсак аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш жаҳон ҳамжамиятининг ҳал қилиниши кечиктириб бўлмайдиган муаммосидир[1, 1].

Хусусан Ўзбекистон Републикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги фармонда “.....маҳаллаларда янги институт сифатида жорий қилинган тадбиркорликни ривожлантириш, аҳоли бандлигини таъминлаш ва камбағалликни қисқартириш масалалари бўйича туман (шаҳар) ҳокими ёрдамчилари ҳамда ёшлар етакчилари фаолияти самарали йўлга қўйилсин” вазифалар қўйилган[2, 3].

Бугунги кунда мамлакатлар аҳоли иш билан бандлигини таъминлашда меҳнат бозори инфратузилмасидаги барча воситачиларидан фойдаланиш заруриятини англашмоқда. Халқаро меҳнат ташкилотининг маълумотларига кўра, охириги йигирма йил ичида дунёда меҳнат бозорининг ўсиши, эгилувчан ва кўчар шаклига айланишида рекрутинг агентликларининг ўрни беқиёсдир. Рекрутинг агентликлар ишсизларни талаби бўйича иш ўринларини топиш, ишга ёллаш, саралаш, баҳолаш билан бир қаторда глобаллашув давридаги тез ўзгарувчан меҳнат бозори талабларига номзодларни мослаштиришга ҳам хисса қўшадилар.

Зеро бу вазифанинг аҳамиятини академик Қ.Х.Абдурахманов, иқтисод фанлари доктори, профессор Н.К.Зокировларнинг “...меҳнат бозори ва иш билан бандлик ривожланиши қонуниятлари ва тенденцияларининг таҳлили асосида мазкур соҳаларнинг туб муаммоларини аниқлаш ва уларни ҳал этиш йўллари ва усуллари юзасидан илмий асосланган тавсиялар тайёрлаш, меҳнат бозори самарадорлигини оширишга хизмат қиладиган моделлар ишлаб чиқиш, меҳнат ресурслари прогнозлари асосида мамлакат ва минтақани иқтисодий-ижтимоий ривожлантириш истиқбол режаларига аниқликлар киритиш бўйича хулосалар тайёрлашдан иборатдир” деб ифодалядилар [3, 1].

Юқоридаги фикрлар айни вақтда мамлакатимизда аҳолининг турмуш сифатини яхшилаш, иш билан бандликни таъминлаш муаммоларини ечишда давлат иш билан бандлик хизматлари билан бир қаторда нодавлат иш билан бандлик органларининг ҳам фаолиятини алоҳида тадқиқ қилиш зарурлигини кўрсатади.

АДАБИЁТЛАР ТАҲЛИЛИ ВА МЕТОДЛАР

Рекрутинг тушунчаси бир қатор хорижий манбаларда турлича эътироф этилади. Жумладан «Ишга олиш» сўзи французча, «рекутер» сўзидан келиб чиққан бўлиб, бу сўзма-сўз одамни ишга олиш, пуллик ҳарбий хизматга ёллаш деган маънони англатади. Немис тилида ушбу атама аналогича - "рекрутиеринг" - ёллаш, ишга олиш. Ушбу сўз инглиз тилида ҳам худди шундай маънога эга [4, 27].

Хусусан Академик Қ.Абдурахмонов “Рекрутинг фаолияти – фойда олиш мақсадида иш берувчи(қидирувчи)лар учун мақбул ходим (иш)ни топиш билан боғлиқ хизмат кўрсатиш жараёнларидан иборат тадбиркорлик фаолиятидир”[5, 15] деб таъриф беради.

Аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг хусусий шакли сифатида рекрутинг агентликлари қонуний жиҳатдан Ўзбекистон меҳнат бозорига 2018 йилда кириб келди. Табиийки фаолиятнинг янглиги, рекрутинг агентликлари тўғрисида фуқароларимизнинг тўлиқ маълумотга эга эмаслиги натижасида бир қатор муаммолар келиб чиқди. Шунга кўра рекрутинг агентликлари фаолиятини ҳуқуқий ва ташкилий, иқтисодий механизмларини такомиллаштиришни талаб этади. Шу мақсадда тадқиқот жараёнида тизимли ёндашув, таҳлил ва синтез, корреляцион-регрессион таҳлил, прогнозлаштириш усулларида фойдаланилди.

НАТИЖАЛАР

“Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги қонун ишлаб чиқилган бўлиб, 2018 йил 17 октябрда кучга кирди [6, 1]. Унга мувофиқ, хусусий бандлик агентликлари иш қидираётган шахсларга иш танлаш ва ишга жойлашиш иш берувчиларга кадрлар танлаш бўйича хизматлар кўрсатувчи, шунингдек, ишга жойлаштириш соҳасида ахборот ва маслаҳатлар берувчи тижорат ташкилоти сифатида ишга жойлаштириш, жумладан, хорижга ишга жойлашиш бўйича давлат буюртмалари ҳақида иштирокчилар, ишга жойлаштириш соҳаси бўйича хизматлар тақдим қилинади.

Давлат ва нодавлат иш билан бандлик ташкилий тузилмалари аҳамиятли равишда бир-биридан фарқ қилади. Давлат иш билан бандлик хизмати меҳнат бозорида умумий ҳолат мониторингини ўтказиш, ишсизларни моддий ва ижтимоий жиҳатдан қўллаб қувватлаш, иш билан бандлик сиёсатини реализация қилиш бўйича мажбуриятларни ўз зиммасига олади. Хусусий иш билан бандлик хизматларининг ривожланиши эса давлат иш билан бандлик хизмати томонидан тез ўзгарувчан бозорда барча аризаларни қондириш имкони бўлмаган шароитда юзага келади ва меҳнат бозорининг алоҳида сегментида фаолиятини ташкил этади, унинг таснифи қуйидаги жадвалда келтирилган (1-жадвал).

Шу ўринда эътироф этиш керакки, рекрутинг хизматини ташкил қилиниши ва ривожланиши бошқарувининг иқтисодий-математик тадқиқотида эконометрик моделлаштириш алоҳида аҳамият касб этади. Шу ўринда эътироф этиш керакки, рекрутинг хизматини ташкил қилиниши ва ривожланиши бошқарувининг иқтисодий-математик тадқиқотида эконометрик моделлаштириш алоҳида аҳамият касб этади. Лекин, аҳоли иш билан бандлигини оширишда хусусий бандлик агентликларининг шаклланиш механизмлари аналитик нуқтаи назардан нисбатан тўлиқ тадқиқ этилмаган.

1-жадвал

Рекрутинг агентликлари хизматларининг асосий турлари бўйича таркибий қисмлари таснифи¹

Хизматлар йўналишлари	Эришилган натижалар
Ўзбекистон Республикасида иш қидираётган шахсларга иш танлаш	Иш қидираётган шахслар тўғрисидаги ахборотни иш берувчилар ўртасида тарқатиш. Бўш иш ўринлари эга иш берувчилар билан самарали

¹Манба: муаллиф томонидан ишлаб чиқилган.

	натига.
Иш берувчилар учун кадрларни танлаш	Иш берувчиларда мавжуд бўлган бўш иш ўринлари тўғрисидаги ахборотни тарқатиш, меҳнат шартномалари лойиҳаларни тайёрлаш.
Ижтимоий-руҳий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш тизими	Маҳаллий ва чет элда иш ахтараётган шахсларни иш билан таъминлаш.
Рақобатбардошлиги паст бўлган аҳоли категориялари билан самарали ишлаш	Меҳнат бозорида ахборот ва маслаҳат хизматларини кўрсатиш.

Иқтисодчи олима Г.Қ.Абдурахмонованинг кўрсатишича “Меҳнат бозорини тартибга солиш механизмини моделлаштириш даврий жараёнини бешта асосий босқичга бўлиш мумкин: - биринчи босқичда меҳнат хизматига талаб билан унинг таклифини тартибга солиш назарий моделини яратиш, яъни иқтисодий муаммо вазифа қилиб қўйилиб, бу муаммо чуқур таҳлил этилади, иккинчи босқичда меҳнат бозори конъюктураси тўғрисидаги математик билимлар жамланмаси сифатида эконометрик модель ишлаб чиқилади, учинчи босқич моделнинг математик таҳлилинини ўтказиш ҳамда уни тартибга солиш учун зарур бўлган статистик ахборотларни тайёрлашдан иборат, тўртинчи босқичда тартибга солиш механизм қайси турга тааллуқлигидан келиб чиққан ҳолда меҳнат бозорини тартибга солиш моделини миқдорий ечиш, модель ёрдамида ўрганилаётган объект тўғрисида олинган билимларни амалий жиҳатдан текшириш амалга оширилади, бешинчи босқич миқдор натижаларини таҳлил этишдан иборатдир. Бунда меҳнат хизматига талаб ва таклифни тартибга солишнинг самарадорлиги тўғрисида хулосалар чиқарилади, меҳнат бозорини моделлаштиришнинг амалий натижалари жорий этилади [7, 87].

Олиб борилган тадқиқотларимиз давомида мазкур мақсадни амалга оширишда бандликни тартибга солишнинг давлат томонидан фаол сиёсатини ҳисобга олган ҳолда, унга таъсир кўрсатувчи асосий омилларни корреляцион-регрессион усуллар орқали аниқлаш, кўп омилли регрессион моделлар тузиш ва ривожланиш истиқболи тузилади. Бу борада аввало иқтисодий фаол фуқароларнинг ишга жойлаштирилиши, рекрутинг хизматларининг ўрни, янги иш жойларини ташкил қилишнинг тармоқлар кесимидаги ўзгариши

омилларини аниқлаш, уларни корреляцион-регрессион усуллардан фойдаланиб таҳлил қилиш белгиланган. Мазкур моделда ҳосил қилинган натижалар асосида Ўзбекистон Республикасида меҳнат ресурслари балансининг истиқболини таҳлил қилиниб, 2022-2023 йиллар учун меҳнат ресурслари балансининг истиқбол даври кўрсаткичлари ишлаб чиқилди (2 - жадвал).

Юқоридаги жадвалга кўра жами меҳнат ресурсларининг истиқболдаги давра 2023 йилда 2018 йилга нисбатан 110,5 % га, иқтисодий фаол аҳоли истиқболда 16826,4 минг кишига ёки 112,7 % гача ошади. Жами иш билан бандлар эса таҳлил даврида 112,8 % ни ташкил қилиб, иқтисодиётнинг расмий секторида иш билан бандлар 106,9 %, норасмий секторда эса 119,4 % гача ошиб боради. Хулоса қилиб шуни эътироф этиш керакки, норасмий секторда бандликнинг ўзгариши меҳнат бозори эгилувчанлиги ошиб бораётганлигини кўрсатмоқда. Бундан ташқари ишсизлик даражасининг истиқбол давридаги 4,4 %, 2018 йилда эса 4,6 % ни ташкил қилган эди, демак, бу кўрсаткичнинг қисқариб бораётганлигини кўриш мумкин.

Шу ўринда инновацион иқтисодиёт хусусий бандлик агентликлари яъни ходимларни танлаш, талабагорларга бўш иш ўринларини кўмаклашиш ва меҳнат бозорида бошқа хизмат кўрсатувчи нодавлат ташкилотлари фаолиятини тартибга солишда турли моделлаштириш усулларидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ.

2-жадвал

**Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурслари балансининг
истиқболдаги ўзгариши (минг киши)²**

Кўрсаткичлар	2018 йили	2019 йил	2020 йил	2021 йил	2022 йил	2023 йил	2018-2023 йилларда ўзгар., %
Иқтисодий фаол аҳоли	14921,3	15288,7	15664,2	16048,3	16445,0	16826,4	112,7
Жами иш билан бандлар	14163,0	1451,7	14866,1	15229,6	15605,2	15987,5	112,8
Шундан:							
Иқтисодиётнинг расмий секторида	8528,1	8676,5	8676,5	8824,9	8971,5	9114,2	106,9
Иқтисодиётнинг норасмий	4567,6	4721,7	4892,1	5078,9	5264,4	5454,2	119,4

² Ўзбекистон Республикаси Статистика Қўмитаси маълумотлари асоси муаллиф ҳисобланган.

секторида							
Республикадан ташқарида ишлаш учун кетганлар	1067,2	1112,5	1149,1	1177,3	1210,5	1239,0	116,9
Ишга жойлашишга мухтож шахслар	758,3	778,0	798,1	818,7	840,5	862,0	113,7
Ишсизлик даражаси %	4,6	4,4	4,4	4,4	4,4	4,4	95,6
Иқтисодий нофаол аҳоли	4796,4	4820,7	4843,0	4863,6	4886,0	4909,5	102,3
Жами меҳнат ресурслари	19717,7	20109,4	20507,2	20911,9	21314,0	21719,8	110,5

Хусусий бандлик агентликларини давлат томонидан рағбатлантириш куйидагилар орқали амалга оширилади:

- аҳолини ишга жойлаштириш ва унинг бандлиги соҳасидаги дастурлар ҳамда лойиҳаларни амалга оширишда уларнинг иштирокини кенгайтириш бўйича чоралар кўриш;
- уларнинг самарали фаолияти учун зарур бўлган ҳуқуқий, иқтисодий, статистик, ишлаб чиқариш-технологик, илмий-техникавий ва бошқа ахборот билан таъминлаш;
- ишга жойлаштириш соҳасида солиқлар, бошқа мажбурий тўловлар ва тарифлар бўйича имтиёзлар ҳамда преференциялар белгилаш;
- хусусий бандлик агентликлари ходимларини тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишда кўмаклашиш.

МУХОКАМА

Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг маълумотларига кўра, 2022 йил 28 март ҳолатига республикада жами 114 та хусусий бандлик агентликлари реестрга киритилган бўлиб, уларнинг 9 таси Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги ишни қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш бўйича фаолиятни амалга ошириш учун лицензияга эга.[8, 1].

Шу билан бирга, Ўзбекистон ташқи меҳнат бозорини ишчи кучи билан таъминловчи давлатлар қаторига кирар экан, ўзининг меҳнат мигрантларини барқарор ва яхши даромат келтирувчи иш жойи билан таъминлаш, уларнинг ижтимоий ва ҳуқуқий ҳимоясини амалга оширишда қатор муаммолар мавжуд. Хусусан, ўтган давр мобайнида соҳани мониторинг ва назорат қилишда

кийинчиликлар бўлганлиги боис айрим ҳолларда баъзи хусусий бандлик агентликлари фуқароларнинг ҳуқуқ ва манфаатларига жиддий зарар етказган.

Масалан, биргина “Human xususiy bandlik agentligi” МЧЖ мансабдор шахслари 2018 йилнинг 30 ноябридан 2019 йилнинг 13 сентябрга қадар 1198 нафар фуқарони Германия, Чехия, Япония, Туркия ва Болгария давлатларига ишлашга юборишни ваъда қилиб, улардан таклиф этилган иш туридан келиб чиқиб, 11 млн. 500 минг сўмдан 35 млн. сўмгача жами 1 млрд. 670 млн. 500 минг сўм миқдоридаги пул маблағларини ўзлаштириб олишган [9, 1].

Мазкур ҳолат, амалдаги хусусий бандлик агентликлари фаолияти билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишда ҳуқуқий бўшлиқлар мавжудлигидан далолат беради. Шу боис, Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 13 августдаги ЎРҚ-632-сонли Қонуни билан Ўзбекистон Республикасидан ташқарида ишни қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш бўйича фаолиятни амалга ошириш учун лицензия бериш тартибига ўзгартишлар киритилди [10, 1]. Унга кўра, лицензия даъвогари томонидан базавий ҳисоблаш миқдорининг саккиз минг беш юз баравари миқдоридаги маблағларни Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи фуқароларни қўллаб-қувватлаш ҳамда уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш жамғармасида захира қилиб қўйиш шарти белгиланди. Хусусий бандлик агентлиги томонидан хизматлар кўрсатиш тўғрисидаги шартнома Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг «labormigration» ахборот тизимида реал вақт режимида рўйхатдан ўтказилиши ҳам иш сўраб мурожат қилган фуқароларимизни ҳам агентликларнинг фаолиятини ҳам кузатиб бориш имкониятини беради.

ХУЛОСА

Бизнингча, аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг хусусий шакл сифатида рекрутинг агентликларининг самарадорлигини ошириш учун, қуйидаги чора-тадбирларни амалга ошириш керак бўлади:

- Бугунги кунда давлат хизматларини аксариятини сифатини яхшилаш мақсадида хусусий секторга берилмоқда. Бандликка кўмаклашиш марказларининг функционал вазифасини қамровини кенгайтириш мақсадида рекрутинг агентликлари фаолиятига эркинлик бериш лозим.

- Рекрутинг агентликлари фаолияти тўсиқ бўлаётган ташкилий-иқтисодий омилларини юмшатиш мақсадга мувофиқ. Яъни ижтимоий суғуртадан фойдаланган ҳолда мажбурий депозит маблағларини камаййтириш лозим.

- Рақамли иқтисодиётнинг имкониятларидан фойдаланган ҳолда хизмат кўрсатиш соҳасини кенгайтириш орқали иш билан бандлик даражасини ошириш;

- туман марказларида қишлоқ хўжалик маҳсулотларини қайта ишловчи хизмат кўрсатиш корхоналарини барпо этиш;

- Халқаро меҳнат ташкилотининг талаблари асосида иш билан бандликнинг энг замонавий, оммабоп услубларидан фойдаланишни йўлга қўйиш;

Бу чора-тадбирларни амалга ошириш шубҳасиз, аҳоли иш билан бандлигини мўътадиллаштириш, улар меҳнатини сифат жиҳатидан янги даражага кўтаришга имкон беради.

REFERENCES

1. Счётчик населения Земли – Country Meters.info. <https://countrysimeters.info>. 7.01.2022
2. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг “2022-2026 йилларга мўлжалланган Янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси тўғрисида”ги ПФ-60. 20.01.2022. <https://lex.uz/docs/5841063>.
3. Қ.Х.Абдурахмонов, Н.К.Зокирова, Меҳнат бозори назариясига янгича ёндашувлар.”Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар” илмий электрон журнали. Т.: № 1, 2011 йил. -1 б.
4. В.Г Гак янги француз-русча луғати / К.А.Ганшин .- 9-чи эд., Рев.-М .: рус тили - Медиа, 2004. - 1195 б.
5. Қ.Абдурахмонов, С.Ғойипназаров. Рекрутмент . “Фан “нашрети 2021 й. -15 бет.
6. Ўзбекистон Республикаси “Хусусий бандлик агентликлари” тўғрисидаги № 501 сон қонун. 16.10.2018 йил. <https://lex.uz/docs/3992869>
7. Абдурахмонова Г.Қ. Миллий иқтисодиётни модернизациялаш шароитида аҳолининг иш билан бандлигини тартибга солиш. Иқт. фан. номзоди дис. – Т.: 2010. -87 б.
8. Ўзбекистон Республикаси Қонуни “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш хақида. 13 август 2020 йил ЎРҚ-632. <https://lex.uz/docs/4948398>.
9. Aliyev, B. (2022). Qudrat va farovonlik omili. Oriental renaissance: Innovative, educational, natural and social sciences, 2(3), 1171-1182.