

BANDLIKNI TARTIBGA SOLISHDA IJTIMOY SHERIKLIKNING O'RNI

Abdurazzakov Diyorbek

Iqtisodiyot yo'nalishi 4-kurs talabasi

Ilmiy rahbar: Egamberdiyev Xumoyun

Iqtisodiyot fakulteti Iqtisodiyot kafedrası

(PhD) dotsent Alfraganus Universiteti

Annotatsiya: Mazkur ilmiy tezisda O'zbekistonda bandlikni tartibga solishda ijtimoiy sheriklikning o'rnini tahlil qilinadi. Ijtimoiy sheriklik — bu davlat, ish beruvchilar, xodimlar va fuqarolik jamiyatining o'zaro hamkorligi orqali bandlikni ta'minlash va mehnat bozorini barqarorlashtirishning samarali usulidir. Bandlikni tartibga solishning samaradorligini oshirishda ijtimoiy sheriklikning roli o'sib bormoqda, chunki u har bir tomonning resurslari va imkoniyatlarini birlashtirib, muammolarni birgalikda hal qilishga imkon yaratadi. Tezisda davlatning bandlik siyosatidagi o'rnini, ish beruvchilarning mas'uliyati va fuqarolik jamiyatining faol ishtiroki o'rganilgan. Shuningdek, O'zbekistonda bandlikni ta'minlashdagi ijtimoiy sheriklik mexanizmlarining rivojlanishi tahlil qilinadi, mavjud muammolar va ularga qarshi tavsiyalar taklif etiladi. Natijada, ijtimoiy sheriklikni kengaytirish orqali O'zbekistonda bandlikni ta'minlash va ijtimoiy barqarorlikni mustahkamlash mumkinligi ko'rsatilgan.

Kalit so'zlar: bandlik, ijtimoiy sheriklik, mehnat bozorini tartibga solish, O'zbekiston, ishsizlikni kamaytirish, davlat siyosati, ish beruvchilar, fuqarolik jamiyati, malaka oshirishi, qisodiy barqarorlik, ish o'rinlarini yaratish

O'zbekistonning iqtisodiy rivojlanishida bandlikni ta'minlash va ishsizlikni kamaytirish masalasi asosiy siyosat yo'nalishlaridan biri hisoblanadi. Biroq, bandlikni ta'minlashda faqat davlatning faoliyati yetarli emas. Bandlikni samarali tartibga solish va ish o'rinlarini yaratish jarayonida ijtimoiy sheriklikning o'rnini va ahamiyati misli ko'rilmagan darajada oshib bormoqda. Ijtimoiy sheriklik, ya'ni davlat, ish beruvchilar, xodimlar va fuqarolik jamiyatining o'zaro hamkorligi, bandlikni ta'minlashda muhim omilga aylanishi kerak. Bu jarayonda har bir tomonning o'z resurslari va imkoniyatlarini birlashtirib, bandlik siyosatining samaradorligini oshirishga hissa qo'shishi lozim.

Mazkur tezisda, O'zbekistonda bandlikni tartibga solishda ijtimoiy sheriklikning o'rnini tahlil qilinadi. Shuningdek, bandlikni ta'minlash va mehnat bozorini barqarorlashtirishda ijtimoiy sheriklik mexanizmlarining samaradorligi o'rganiladi va amaliy tavsiyalar ishlab chiqiladi.

BANDLIKNI TARTIBGA SOLISH VA IJTIMOY SHERIKLIK

Bandlikni ta'minlash — bu iqtisodiyotni barqarorlashtirish va ijtimoiy muammolarni hal etishda eng muhim jarayonlardan biridir. O'zbekistonda bandlik masalasi mamlakatning ijtimoiy siyosatida ustuvor yo'nalish sifatida e'tirof etilgan. Mehnat bozorini tartibga solish va ish o'rinlari yaratish bo'yicha amalga oshirilgan islohotlar natijasida, aholi bandligi va daromadlarining oshishi kuzatilmoqda. Biroq, bu masalalarni yanada samarali hal etish uchun ijtimoiy sheriklik zarurdir.

Ijtimoiy sheriklik, birinchidan, davlat va fuqarolik jamiyati, ikkinchidan esa davlat va ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro hamkorlikni anglatadi. Bu jarayonda davlat bandlik siyosatiga ko'rsatma va huquqiy asoslarni yaratish, ish beruvchilar esa yangi ish o'rinlarini yaratish va xodimlar bilan samarali aloqalar o'rnatish mas'uliyatini o'z zimmasiga oladi. Fuqarolik jamiyati, o'z navbatida, muammolarni ijtimoiy jihatdan targ'ib qilish, xususan, ishsiz fuqarolarga malaka oshirish va ularni yangi ish o'rinlariga yo'naltirishda faol ishtirok etadi.

Ijtimoiy Sheriklikning Asosiy Tarkibiy Elementlari

Ijtimoiy sheriklikning samarali amalga oshirilishi uchun quyidagi tarkibiy elementlarga e'tibor qaratish lozim:

1. **Davlatning roli.** Davlatning bandlik siyosatidagi asosiy roli mehnat bozorini tartibga solish, ishsizlikni kamaytirish va mehnat sharoitlarini yaxshilash uchun huquqiy va iqtisodiy shart-sharoitlarni yaratishdan iborat. O'zbekistonda bu yo'nalishda bir qator qonunlar, farmonlar va qarorlar qabul qilindi, ularning asosiy maqsadi — bandlikni ta'minlash va ish o'rinlarini yaratishdir.

2. **Ish beruvchilarning roli.** Ish beruvchilar o'zlari uchun yangi ish o'rinlarini yaratish, mehnat sharoitlarini yaxshilash va malakali xodimlarni ishga jalb etish orqali bandlikni ta'minlashda katta rol o'ynaydi. Ularning iqtisodiy va ijtimoiy manfaatlari davlatning bandlik siyosati bilan uyg'unlashgan holda, samarali natijalar keltirishi mumkin.

3. **Fuqarolik jamiyatining roli.** Fuqarolik jamiyati tashkilotlari, xususan, kasaba uyushmalari va ijtimoiy tashkilotlar ish beruvchilar va davlat bilan birgalikda mehnat bozorining rivojlanishiga ko'maklashadi. Ular ishsizlarni malaka oshirish va yangi ish o'rinlariga yo'naltirishda, shuningdek, bandlik siyosatining ommaviy ravishda targ'ib qilinishida faol ishtirok etadilar.

O'zbekistonda Ijtimoiy Sheriklikni Rivojlantirishda Olingan Natijalar

O'zbekistonda bandlikni ta'minlashda ijtimoiy sheriklikning rivojlanishi so'nggi yillarda sezilarli ijobiy o'zgarishlarni keltirib chiqardi. Davlat tomonidan ko'plab islohotlar amalga oshirildi: ish o'rinlari yaratish uchun davlat dasturlari, yangi mehnat qonunlari, va kasb-hunar ta'limini rivojlantirishga qaratilgan tashabbuslar. Bu islohotlar bandlikni ta'minlashda muhim rol o'ynadi, biroq ijtimoiy sheriklik mexanizmlarini to'liq rivojlantirish uchun hali ko'plab ishlarga ehtiyoj bor.

Bundan tashqari, ish beruvchilar tomonidan yangi ish o'rinlarini yaratish va malakali xodimlarni ishga jalb etishning ahamiyati oshgan. Ko'plab kompaniyalar o'z xodimlarini malaka oshirish kurslariga yuborish, yangi texnologiyalarni o'rgatish va mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan tashabbuslarni amalga oshirmoqda.

Fuqarolik jamiyatining faol ishtiroki ham muhim ahamiyatga ega. Kasaba uyushmalari va ijtimoiy tashkilotlar davlat va ish beruvchilar bilan birgalikda bandlik siyosatining samaradorligini oshirish uchun muhim targ'ibot ishlarini olib boradilar. Shuningdek, ishsizlikni kamaytirish, yangi ish o'rinlarini yaratish, va malaka oshirish dasturlarida ishtirok etish orqali, fuqarolik jamiyati bandlik siyosatiga hissa qo'shmoqda.

Ijtimoiy Sheriklikning Rivojlanishidagi Muammolar va Tavsiyalar

Ijtimoiy sheriklikni rivojlantirishda ayrim muammolar ham mavjud. Birinchidan, ish beruvchilarni bandlik siyosatiga yanada faol jalb qilish zarur. Ko'plab ish beruvchilar bandlik dasturlariga ishtirok etishda iqtisodiy manfaatlarni o'zlari uchun kam deb hisoblashadi. Bunday holatni bartaraf etish uchun davlat tomonidan yanada samarali rag'batlantirish mexanizmlarini joriy etish lozim.

Ikkinchidan, fuqarolik jamiyatining imkoniyatlarini yanada kengaytirish zarur. Xususan, kasaba uyushmalari va ijtimoiy tashkilotlarning bandlik siyosatiga ta'siri va ular bilan hamkorlik qilish darajasini oshirish kerak.

Uchinchidan, bandlikni ta'minlashda malaka oshirish va kasb-hunar ta'limi tizimini yanada takomillashtirish zarur. O'zbekistonda mehnat bozorida mavjud bo'lgan talab va taklif orasidagi nomuvofiqlikni bartaraf etish uchun, davlat va ish beruvchilar bilan hamkorlikda malakali kadrlarni tayyorlash dasturlarini kuchaytirish kerak.

XULOSA

Bandlikni tartibga solishda ijtimoiy sheriklikning o'рни nihoyatda katta. Davlat, ish beruvchilar va fuqarolik jamiyatining o'zaro hamkorligi orqali bandlikni ta'minlash va ishsizlikni kamaytirish bo'yicha samarali natijalarga erishish mumkin. O'zbekistonda ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish uchun amalga oshirilgan islohotlar va tashabbuslar, bandlikni ta'minlashni yaxshilashga katta hissa qo'shgan. Biroq, bandlik siyosatining samaradorligini yanada oshirish uchun ijtimoiy sheriklik mexanizmlarini kengaytirish, ish beruvchilarni yanada faol jalb qilish va fuqarolik jamiyatining roli kuchaytirilishi zarur. Faqat shunday holatda O'zbekistonda bandlikni ta'minlash va iqtisodiy barqarorlikni mustahkamlash mumkin bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar

1. Maslow A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
2. Herzberg F., Mausner B., Snyderman B.B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley.

3. Robbins S.P., Judge T.A. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson.
4. Druker P. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. Harper Business.
5. Bekmurodov M. (2022). *Inson resurslarini boshqarish*. Toshkent: Iqtisod-Moliya.
6. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi (2023-yilgi yangi tahrir).
7. OECD (2021). *Human Resource Management in Government: A Strategic Approach*.