

Problems of development of non-traditional forms of employment in the period of acceleration of reforms

Shuhrat JUMAQULOV¹

National University of Uzbekistan

ARTICLE INFO

Article history:

Received January 2021

Received in revised form

15 January 2021

Accepted 20 February 2021

Available online

7 March 2021

Keywords:

Flexible employment

Freelancer

Labor market

Unconventional

employment

Working hours

ABSTRACT

The article examines the processes in which the formation of a flexible labor market is accompanied by the spread of non-traditional forms of employment. Not all of them are new, progressive forms of employment and lead to the creation of an innovative economy. The article provides a classification of non-traditional forms of employment from the point of view of rational use of working time, identifies the advantages and disadvantages of each of them. A system of indicators for assessing the impact of non-traditional forms of employment on the labor market is proposed, the state of non-traditional employment in Uzbekistan is analyzed.

2181-1415/© 2021 in Science LLC.

This is an open access article under the Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.ru>)

Ислоҳотларни жадаллаштириш даврида ноанъанавий бандлик шакллари ривожлантириш муаммолари

АННОТАЦИЯ

Калит сўзлар:

Иш вақти

Меҳнат бозори

Ноанъанавий бандлик

Фрилансер

Эгилувчан бандлик

Мақолада эгилувчан меҳнат бозорининг шаклланиши ноанъанавий бандлик шакллари тарқалиши билан бирга бориши жараёнлари тадқиқ этилган. Уларнинг ҳаммаси ҳам янги, илғор бандлик шакли ҳисобланавермайди ҳамда инновацион иқтисодиёт яратишга олиб келади. Мақолада иш вақтидан оқилона фойдаланиш нуқтаи назаридан ноанъанавий бандлик шакллари таснифланиши амалга оширилган, уларнинг ҳар бирининг афзалликлари ва камчиликлари аниқланган. Ноанъанавий бандлик шакллари меҳнат бозорига таъсирини баҳолаш кўрсаткичлари тизими таклиф

¹ Independent researcher, Department of Macroeconomics, National University of Uzbekistan, Tashkent, Uzbekistan
E-mail: sh.jumaqulov@gmail.com

қилинган, Ўзбекистонда ноанъанавий бандликнинг ҳолати таҳлил қилинган.

Проблемы развития нетрадиционных форм занятости в период ускорения реформ

АННОТАЦИЯ

Ключевые слова:

Гибкая занятость
Нестандартная занятость
Рабочее время
Рынок труда
Фрилансер

В статье исследованы процессы, при которых формирование гибкого рынка труда сопровождается распространением нетрадиционных форм занятости. Не все они являются новыми, прогрессивными формами занятости и ведут к созданию инновационной экономики. В статье проведена классификация нетрадиционных форм занятости с точки зрения рационального использования рабочего времени, определены преимущества и недостатки каждой из них. Предложена система показателей оценки влияния нетрадиционных форм занятости на рынок труда, проанализировано состояние нетрадиционной занятости в Узбекистане.

КИРИШ

Юқори даражада индустриалашган иқтисодийнинг шаклланиш жараёни меҳнат бозори эгилувчанлигини кучайтириш заруратига олиб келди. Ҳукуматнинг инновацион жиҳатдан ривожланиш мақсади билан боғлиқ равишда инсонга креатив меҳнат бозори учун қулай шароитлар яратиш йўли билан меҳнат салоҳиятини юзага чиқариш имконини берадиган ижтимоий-меҳнат муносабатларига янги концептуал ёндашувларни излаш долзарб ҳисобланади [1]. Ўзбекистон Республикасини 2030 йилгача барқарор ривожланиш миллий мақсад ва вазифаларида 8-мақсадни амалга ошириш бўйича “диверсификация, техник модернизациялаш инновацион фаолиятни ривожлантириш воситасида иқтисодийта самарадорликнинг ошишига эришиш, бунда юқори қўшилган қиймат ва меҳнатталаб секторларга алоҳида эътибор қаратиш” [2] вазифаси белгиланганлиги бежиз эмас. Иш берувчи ва ишловчи учун ўзаро фойдали бандлик шакллари излаш ҳар икки томон учун келишувга келиш имконини беради. Эгилувчан меҳнат бозори тез ўзгараётган шароитларга самарали мослаша олади, иш вақти эгилувчанлигини ошириш унинг фарқловчи хусусияти ҳисобланади. Шу билан боғлиқ равишда, ноанъанавий бандлик шакллари ва иш вақти тартиблари кенг тарқалди.

МАВЗУГА ОИД АДАБИЁТЛАРНИНГ ТАҲЛИЛИ

Бандлик шакллари ташкилий-ҳуқуқий усуллар ёки меҳнатдан фойдаланиш шароитларини ўзида мужассамлаштиради [3]. Ноанъанавий бандлик шакллари олимлар эътибори объекти ҳисобланади, аммо уни таърифлаш, тавсифлаш, таснифлашга нисбатан ягона ёндашув мавжуд эмас. Миллий иқтисодий адабиётда одатда “ноанъанавий бандлик” ва “эгилувчан бандлик” тушунчаларини фарқлаш амалга оширилмаган. Н.Т. Вишневская, Т.С. Карабчук, В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников каби кўплаб россиялик тадқиқотчилар бандлик эгилувчанлиги

каби тавсифларни ўрганмаганлар. Бизнинг фикримизча, эгилувчан бандлик – эгилувчан иш вақти мавжудлигини кўзда тутадиган ишлаш шакллари бўлиб, маълум давр давомида ишловчининг хоҳишига кўра, тақсимланиши мумкин. Ноанъанавий бандлик ҳар доим ҳам иш вақти эгилувчанлиги билан тавсифланавермайди. Вақтинчалик, масофавий ва бошқа ноанъанавий бандлик шаклларидаги ишлар иш куни бошланиши ва тугаши қатъий вақтлари доирасида тўлиқ иш вақти давомида бажарилиши мумкин. Ишловчи ўз иш вақтини тақсимлаш имкониятига эга эмас. Иш вақти эгилувчанлиги иш берувчига, корхонага қатор афзалликларни беради ҳамда ёшлар, вояга етмаган болали аёллар, ногиронлар меҳнат ҳаёти сифатини ошириш имконини беради.

Барча ноанъанавий бандлик шакллари ҳам инновацион иқтисодий шакллантиришга олиб келадиган янги, илғор ҳисобланавермайди. Бизнинг фикримизча, юқори даражада индустриалашган иқтисодий шакланган XXI асрнинг бошларида пайдо бўлган ноанъанавий бандликнинг “янги” шакллари, XX асрнинг 90-йилларига қадар тарқалган “эски”, “анъанавий” бандликни ажратиш мумкин (1-расм).

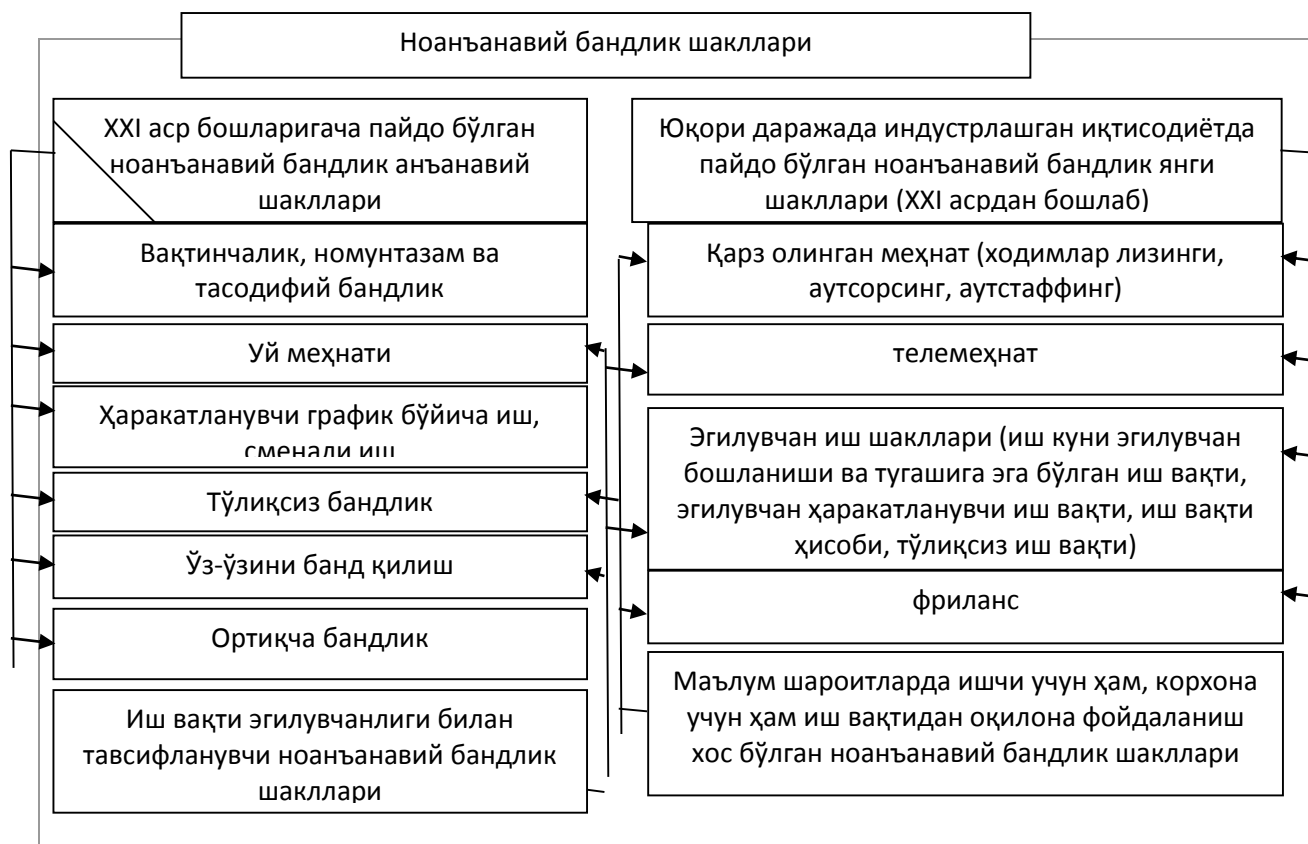
Иш вақтидан оқилона фойдаланиш нуқтаи назаридан ноанъанавий бандлик анъанавий шакллари иш берувчига кўпроқ устунлик беради. Тўлиқсиз бандлик собиқ иттифоқда ҳам қўлланилган [4]. Ўтиш даври иқтисодий ҳолатида у кенг тарқалган, аммо мамлакатда ишлаб чиқариш ҳажмининг пасайиши билан боғлиқ салбий ҳодиса ҳисобланган. Мазкур шароитда унинг қўлланилиши иш жойларини сақлаш имкониятини истисно этган ҳолда ишловчиларга устунлик бермади.

Вақтинчалик бандлик (муддатли меҳнат шартномалари, маълум ишлар ҳажмини бажариш шартномалари, мавсумий бандлик ва ҳ.к.) қисқа муддатларда ишловчиларни ёллаш имконини берган ҳолда фақат иш берувчига фойдали бўлган. Вақтинчалик ишловчилар учун иш вақтидан фойдаланиш оқилоналиги қандайдир роль ўйнамайди, бандлик кафолати ва иш ҳақи нуқтаи назаридан уларнинг аҳволи эса ёмонлашади.

Уй меҳнати (ишловчи мутлақо уйда меҳнат қиладиган бандлик шакли) ишловчига иш вақтидан оқилона фойдаланиш имконини берди. Бу бандлик эгилувчанлиги билан тавсифладиган дастлабки ноанъанавий бандлик шаклларида бири ҳисобланади. Касбни йўқотиш хатари, ташкилотда мансабга эришиш, ижтимоий алоҳидалашув унинг салбий томонларидандир. XXI асрда мазкур бандлик шакли коммуникация тизимларининг ривожланиши туфайли телемеҳнатга айланди. Бунда иш вақтидан фойдаланиш эгилувчанлиги сақланиб қолди, унинг камчиликлари эса кам ифодаланди: маълум вақт давомида ишловчининг корхонада бўлишини ёки раҳбарлар ва ҳамкасблар билан интернет коммуникация орқали мулоқотини кўзда тутадиган телемеҳнатнинг ҳар хил турлари пайдо бўлди.

Сменали иш собиқ иттифоқда муваффақиятли қўлланилди. У ускуналар иш вақтини узайтириш, ходимлар иш вақтидан оқилона фойдаланиш имконини берди, балки бунда ишловчининг иш вақтидан фойдаланиш нуқтаи назаридан эгилувчан бўлмади. ГФР ва Францияда эгилувчан ҳаракатланувчи иш вақти XX асрнинг 60-йилларида қўлланиладиган бўлди. Мазкур иш шакли собиқ иттифоқда эгилувчан шаклга айлантиришга биринчи уриниш XX асрнинг 70-йилларида амалга оширилди. Ҳозирги шароитда Европа мамлакатларида эгилувчан ҳаракатланувчи

иш вақти кенг қўлланилади, ГФР, Финландия, Франциядаги меъёрий-ҳуқуқий асос эса ундан фойдаланишнинг кенг имкониятларини очади. Бунда Ўзбекистонда ноанъанавий бандликнинг мазкур шакллари ривожлантиришнинг яхши истиқболлари мавжуд. Чунки у инновацион иқтисодиёт талабларига мос келади.



1-расм. Иш вақтидан оқилона фойдаланиш нуқтаи назаридан ноанъанавий бандлик шакллари таснифланиши

Ўз-ўзини банд қилиш (якка меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи шахслар бандлиги) ишловчиларнинг мазкур гуруҳи ёлланма ишчилар ҳисобланмаслиги билан тавсифланади. Ўз-ўзича бандлар меҳнатининг ўзига хос белгиси иш вақтидан оқилона фойдаланиш ҳисобланади: ишловчи қисқа вақт ичида энг кўп натижага эришишдан манфаатдор, чунки унинг даромади ва бўш вақти узунлиги шунга боғлиқдир. А.А.Разумовнинг таъкидлашича, "... ўз ишини очиш меҳнат бозорида рақобатбардошлик нуқтаи назаридан энг кучли бўлмаган иқтисодий фаол аҳоли гуруҳлари учун бандлик муаммосини ҳал қилиш... имкониятини беради..." [5]. Шундай қилиб, ўз-ўзича бандлик камбағаллик билан курашиш мезони ҳисобланади.

Ноанъанавий бандликнинг янги шакллари меҳнат бозори эгилувчанлигининг кучайишига олиб келади. Аммо уларнинг ҳаммаси ҳам иш вақтидан оқилона фойдаланиш ва инновацион иқтисодиётни ривожлантиришга олиб келмайди. Охирги ўн йиллик давомида Ўзбекистон меҳнат бозорида қарз олинган меҳнатнинг қўлланилиши ва телемеҳнат – масофавий бандликнинг тарқалиши янги ҳодиса ҳисобланади. Қарз олинган меҳнат, деганда уч томон: ёлланма ишчи, рекрутинг агентлиги ёки меҳнат бозоридаги бошқа воситачи ҳамда ҳақиқатда ёлланма ишчи меҳнатидан фойдаланадиган буюртмачи-корхона

қатнашадиган меҳнат муносабатлари тушунилади. Ёлланма ишчи буюртмачи-корхона билан эмас, балки воситачи билан меҳнат шартномаси тузади.

В.А. Свечкаренко, Р.П. Колосова, М.В. Луданик каби кўплаб россиялик тадқиқотчилар ходимлар лизинги, вақтинчалик ходимларни танлаб олиш, аутсорсинг ва аутстафтинг каби қарз олинган меҳнат турларини ажратадилар. Ходимлар лизинги ишловчиларнинг узоқ муддатга тақдим қилинишини кўзда тутати: уч ойдан бир неча йилгача. Вақтинчалик ходимни танлаб олиш буюртмачи-корхона учун қисқа даврга (бир кундан икки-уч ойгача) зарур бўлганда, ўринли бўлади.

Аутсорсингнинг қўлланилиши ёрдамчи вазифаларни бажаришда четки мутахассисларнинг билимлари ва замонавий технологияларидан фойдаланиш имкониятини беради. Аутстафтинг, деганда ходимнинг буюртмачи-корхона штатидан чиқиши ва унинг провайдер-корхона штатига расмийлаштирилиши тушунилади. Ходимлар илгариги жойида ишлашда давом этадилар, аммо уларга нисбатан иш берувчининг мажбуриятларини агентлик бажаради.

Қарз меҳнатида фойдаланиш иш берувчига қатор устунликларни беради. Ходимнинг компания штатидан чиқарилиши ва алоҳида вазифаларнинг бажарилишини бошқа ташкилотларга ўтказиш ишловчилар сонини қисқартириш имконини беради. Аммо ишловчи нуқтаи назаридан бундай бандлик шакллари камчиликларга эга. Узоқ вақт давомида кўплаб мамлакатларда хусусий бандлик агентликлари фаолияти тақиқланган ёки жиддий чекланган. Қарз олинган меҳнат шартномасида кўзда тутилган мажбуриятларни бажаришдан оғиш учун иш берувчилар томонидан фойдаланилади, деб ҳисобланди. Фақат 1997 йилга келиб Халқаро Меҳнат ташкилотининг хусусий бандлик агентликларининг фаолиятига рухсат берувчи 181-Конвенцияси қабул қилинди. Шу вақтдан бошлаб, кўпгина ривожланган мамлакатларда қарз меҳнатида фойдаланишга тўсиқ олиб ташланди. Ўзбекистонда 181-Конвенция ратификацияланмаган, аммо ҳозирги вақтда уни ратификациялаш имкониятлари бўйича музокаралар олиб борилмоқда.

Қарз олинган меҳнат ишсизларни ишга жойлаштириш ва улар учун янги иш ўринлари яратиш ҳақида гап борганда, ишловчи учун ижобий роль ўйнайди. Агар ходимларни “ўз” корхонаси штатидан чиқариш ва уларни агентликка ўтказиш ҳақида гап борса, ишловчилар бандлик кафолатини йўқотади, улар меҳнатининг унумдорлиги ва меҳнатдан қониқиши, меҳнатга ҳақ тўлаш даражаси пасаяди, меҳнат низоларининг вужудга келиш имконияти ошади.

2008 йилда Европа ҳукумати “Вақтинча бандлик агентликларида меҳнат ҳақидаги Директива” ни қабул қилди [6]. Унга кўра, қарз олинган ишловчиларнинг меҳнат шароитлари мазкур корхонанинг оддий ишловчиларидаги каби бўлиши лозим. Мазкур ҳужжат қарз олинган ва оддий ишловчилар ўртасида мавжуд тафовутларни қисқартиради. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида” ги Қонуни асосан, иш берувчиларнинг манфаатларини ҳимоя қилади, уларда қарз олинган ва одатдаги ишловчилар ўртасидаги фарқни тугатиш ҳақида гап боради [7]. Яъни Ўзбекистон Республикасида ва Европа мамлакатларидаги қарз олинган ишловчилар аҳволи ўртасида қатта фарқ мавжуд.

Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида” ги Қонунига ўзгартиш ва қўшимчалар киритилмоқда:

- биринчидан, Ўзбекистон Республикасидан ташқарида иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш бўйича кўрсатилган хизматлар учун тўловларни чет эллик иш берувчи ҳисобидан амалга ошириш механизмини жорий этиш;

- иккинчидан, Ўзбекистон Республикасидан ташқарида иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш бўйича хизматлар кўрсатиш учун Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширувчи фуқароларни қўллаб-қувватлаш ҳамда уларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш жамғармасида захира қилиб қўйиладиган маблағлар базавий ҳисоблаш миқдорини саккиз минг беш юз баравари миқдорида белгилаш;

- учинчидан, хусусий бандлик агентликлари томонидан ишга жойлаштириш соҳасида ахборот ва маслаҳат хизматлари кўрсатилган тақдирда базавий ҳисоблаш миқдорининг бир бараваридан ошмаган миқдорда ҳақ олиш, шунингдек? ташкил этилган филиал ва ваколатхоналар ҳақида маълумотлар тақдим этиш;

- тўртинчидан, хусусий бандлик агентликлари томонидан хизматлар кўрсатиш тўғрисидаги шартномаларни Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг “labor-migration” дастурий мажмуасида реал вақт режимида рўйхатдан ўтказиш тартибини жорий этиш ҳамда мазкур талабга риоя этмаслик хизмат кўрсатиш тўғрисидаги шартноманинг ҳақиқий эмас, деб топилишига сабаб бўлишини белгилаб қўйиш;

- бешинчидан, хусусий бандлик агентликлари томонидан Ўзбекистон Республикасидан ташқарида иш қидираётган шахсларни ишга жойлаштириш бўйича хизматлар кўрсатишдан олдин уларга кўрсатиладиган хизматлар учун тўловлар ундирилмаслиги, шунингдек, маълумотлар олиш учун ўзининг ҳамда мажбуриятлари бажарилмаган ёки лозим даражада бажарилмаган тақдирда мурожаат қилиш учун Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг алоқа боғлашга доир маълумотлари тўғрисида билдиришнома ёзма шаклда берилишини назарада тутиш;

- олтинчидан, хусусий бандлик агентликлари фаолиятини тадбиркорлик субъектлари фаолиятини текширишларни мувофиқлаштириш бўйича ваколатли органни хабардор этиш тартибида (молия-хўжалик фаолиятига аралашмасдан) текшириш ҳамда текширишлар жараёнида Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг ваколатли вакиллари хусусий бандлик агентликларининг ҳудудлари ва биноларига монеликсиз кириш, ҳужжатлар билан танишиб чиқиш, улардан кўчирма нусхалар ҳамда масъул ходимлардан фаолиятга доир масалалар бўйича оғзаки ва ёзма тушунтиришлар олиш ваколатини белгилаш таклиф этилмоқда [8].

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг VII Боби иш вақтига оид бўлиб, унинг 115-моддасида ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. 6 кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати 7 соатдан, 5 кунлик иш ҳафтасида эса 8 соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинган тақдирда ушбу Кодекснинг 123-моддасида назарда тутилган қоидалар қўлланилади [9]. Иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон «Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чоратадбирлар тўғрисида»ги Фармонида мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 28 мартдаги 3228-сон “Карантинга оид чоралар амал қилиши даврида ходимларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш графигида ёки уйда ишлашга ўтказишнинг вақтинчалик тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги буйруғи қабул қилинди. Буйруқда кўрсатилган Низомга мувофиқ карантин даврида иш берувчилар ходимларни розилиги билан уларни масофавий иш усулида, мослашувчан иш жадвалида ёки уйда ишлашга ўтказишлари мумкинлиги кўзда тутилган.

Мослашувчан иш графигига вақтинчалик ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгартиришларда Меҳнат кодексининг 73-моддасида назарда тутилган шартлар билан бир қаторда қуйидагилар кўрсатилади:

- тўлиқсиз иш вақтида - ишнинг бошланиш ва тугаш вақти кўрсатилган кунлик иш соатлари ёки ҳафталик иш кунлари миқдори;
- иш вақти режими ўзгарганда - ишнинг кунлик бошланиш ва тугаш вақти, шунингдек, сменали ишда ишланадиган ва ишланмайдиган кунларнинг навбати.

Мазкур Низомнинг 4-боби ходимларни уйда ишлашга ўтказиш тартибини белгилайди. Ходимни вақтинчалик уйда ишлашга ўтказиш юзасидан ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришларда қуйидагилар кўрсатилади:

- ходим уйда бажариши лозим бўлган иш турлари;
- ходим лавозим вазифаларини бажариши учун жиҳозлар, асбоб-ускуналар, бутловчи маҳсулотлар, хом ашё, материаллар, ярим тайёр маҳсулотлар, шунингдек, ишлаб чиқариш топшириғини тақдим этиш тартиби;
- ходим ва иш берувчининг зарурий меҳнат муҳофазаси ва шароитларига амал қилиш бўйича мажбуриятлари;
- ходим томонидан ўз меҳнат мажбуриятларини бажаришда шахсий жиҳозлари, асбоблари ва инвентарларининг ишлатилиши, шунингдек, ходимнинг меҳнат қилиши муносабати билан энергия, сув, алоқа учун харажатларини қоплаш бўйича шартлари ва тартиби;
- меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришларда қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа шартлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Ушбу ўзгартиришлар ёлланма ишчилар ижтимоий ҳимоясининг кучайишига олиб келади. Телемеҳнат – юқори даражада индустриалашган иқтисодий тарқалган ноанъанавий бандлик шаклидир. Немис тадқиқотчилари А.Бусинг, А.Дродофский, К.Хегендорферлар телемеҳнатни ахборотлашган ва коммуникацион-техник жиҳатдан қўллаб-қувватладиган меҳнат фаолияти учун йиғма тушунча сифатида таърифланиб, ташқаридан иш берувчидан алоҳидалашган ҳолда ташкил қилинади [10]. МДХ да “телемеҳнат” биринчи марта Г.Э.Слезингер томонидан киритилган. Телемеҳнатнинг ҳар хил турлари мавжуд.

Айрим муаллифлар, масалан, С.Горлова “телеишчи” ва “фрилансер” тушунчаларини фарқламайдилар. Аммо бизнинг фикримизча, мазкур икки

ишловчиларнинг ҳуқуқий мақоми анча фарқланади. Телеишчи ташкилот штатида туради ва меҳнат шартномаси асосида меҳнат фаолиятини амалга оширади, фрилансер қандайдир корхона штатида турмайди. Бизнинг фикримизча, юқори даражада индустрлашган жамият шароитида ўз-ўзича банд (якка тадбиркорлар) ва вақтинчалик банд ёлланма ишчиларнинг маълум қисми фрилансерларга айланди. Аммо одатдаги вақтинчалик бандлардан фарқ қилиб, фрилансерлар одатда доимий иш берувчиларсиз пухта белгиланган иш вақти ва иш жойига эга бўлган ишни ихтиёрий равишда танлайдилар. Улар ҳуқуқий майдонда бўладилар ва фақат якка тадбиркор сифатида чиққан вазиятларда ижтимоий ҳимояланган ишловчилар гуруҳи ҳисобланадилар. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси фрилансларнинг кўплаб томонларини тартибга солмайди. Фриланс учун иш вақтидан оқилона фойдаланиш хосдир. Иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимлаш имконияти мазкур иш шаклини кўплаб ишловчилар учун жозибали қилади. Фриланс – инновацион бандлик шакли, аммо фақат мазкур ишловчилар меҳнат фаолиятини тартибга солувчи меҳнат қонунчилигидаги ўзгаришлар ёлланиб ишловчи фрилансерларга ижтимоий ҳимояни таъминлаши мумкин.

Бизнинг фикримизча, ноанъанавий бандлик шакллариининг меҳнат бозорига таъсирини баҳолаш услубидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ. Бу мазкур шаклларнинг меҳнат бозорига ижобий ва салбий таъсирини баҳолаш имконини беради. (1-жадвал).

1-жадвал. Ноанъанавий бандлик шаклларининг меҳнат бозорига таъсирини баҳолаш кўрсаткичлари

Бандлик шакллари ва иш вақти тартиблари	Кўрсаткичлари		Изоҳ
	Меҳнат бозорига салбий таъсирни акс эттирадиган	Меҳнат бозорига ижобий таъсирни акс эттирадиган	
Тўлиқсиз бандлик	1. Иш берувчининг ташаббуси билан тўлиқсиз иш вақтида банд ишчилар сони 2. Иш берувчининг ташаббуси билан тўлиқсиз иш вақтида банд ишловчиларнинг умумий ишловчилар сонидаги улуши	1. Ўз хоҳишига кўра тўлиқсиз иш вақтида банд ишчилар сони 2. Ўз хоҳишига кўра тўлиқсиз иш вақтида банд ишловчиларнинг умумий ишловчилар сонидаги улуши	Тўлиқсиз иш вақтида бандлар сони кўрсаткичини қатор йиллар учун динамикада ўрганиш мақсадга мувофиқ. Бу бандлик мазкур шаклининг ривожланиш тенденцияларини аниқлаш имконини беради (корхона, иқтисодий фаолият тури ёки бутун миллий иқтисодиёт доирасида)
Вақтинчалик, номунтазам ёки тасодикий бандлик	1. Вақтинчалик бандлар ишининг ўртача давомийлиги, ой. 2. Вақтинчалик бандларнинг ишловчилар умумий сонидаги улуши. 3. Вақтинча бандлар улуши, битта корхонада камида 1 йилни ташкил этадиган ёллаш вақтининг давомийлиги.	1. Вақтинчалик бандлар улуши, бир корхонада 1 йилдан ортиқни ташкил этадиган ёллаш вақтининг давомийлиги	Вақтинча бандлар улуши, битта корхонада камида 1 йилни ташкил этадиган ёллаш бандлик маълум кафолатларидан далолат беради.
Ортиқча бандлик	Ҳафтасига 40 соатдан ортиқ мунтазам банд ишловчилар улуши		Ортиқча бандлик иш берувчи ва ишловчи ташаббуси билан бўлади. Иккинчи вазиятда у одатда “емирилишга” ишлаш хоҳиши билан боғлиқ.

Телемехнат (масофавий бандлик)	Ишловчилар умумий сони орасида уйда ишловчилар улуши	Корхонадаги иш жойидаги меҳнатни иш жойидан ажралган ҳолдаги меҳнатга қўшиш кўзда тутилган ишловчилар улуши	Мутлақо уйда ишловчи ишчилар масофавий бандлиги ижтимоий яккалашувга ва касбий лаёқатларининг йўқотилишига олиб келади, бу ўз хоҳишига кўра, ишдан бўшаш сабаби ҳисобланади ва корхонанинг ички меҳнат бозорига салбий таъсир кўрсатади.
Эгилувчан иш шакллари (иш куни эгилувчан бошланиши ва тугашига эга бўлган иш вақти, эгилувчан ҳаракатл иш вақти ҳисоби)		1. Эгилувчан иш шакллари қўлланилаётган ишловчилар сони 2. эгилувчан иш шакллари қўлланилаётган ишловчилар сонининг ишловчилар умумий сонидagi улуши	Кўрсаткичлар ни ҳисоблаш ҳар бир эгилувчан иш шакллари бўйича алоҳида амалга оширилиши мумкин. Бу иқтисодий фаолият тури ёки бутун мамлакат иқтисодиёти доирасида устувор ривожланишга эга бўлганларни аниқлаш имконини беради.

Олинган натижаларга асосланиб, меҳнат бозорида мувозанатга эришиш ва уни сақлашга ёрдам берадиган бандлик шакллари ривожланишини, корхоналарда иш вақтидан оқилона фойдаланилишини қўллаб-қувватловчи чора-тадбирлар мажмуи тақлиф қилиниши мумкин.

ТАДҚИҚОТ МЕТОДОЛОГИЯСИ

Тадқиқотнинг услубий асосини диалектиканинг асосий қоидалари ва тамойиллари ташкил этди. Ноанъанавий бандлик шакллари ўрганишда бандлик иқтисодий тушунчаси билан боғлиқ ҳодиса ва жараёнларни миқдорий ўрганиш, яъни ноанъанавий бандлик ҳақидаги маълумотларни тўплаш, қайта ишлаш ва таҳлил қилиш услубига таянилди. Маълумотлардан хулоса чиқаришда мантикий таҳлил, синтез, умумлаштириш, индукция ва дедукция, иқтисодий ҳодиса ва жараёнларга тизимли ёндошув усулларидан фойдаланилди.

ТАҲЛИЛ ВА НАТИЖАЛАР

Эгилувчан бандлик шакллари қўлланилаётган ишловчилар сони ва таркибини баҳолаш қийин, чунки бутун мамлакат кўламида мазкур бандлар гуруҳларини ҳисобга олиш амалга оширилмаган.

Охириги йилларда Европада ҳам, МДҲ да ҳам уйда ишловчилар сони анча қисқарди. Муқобил телемехнат (телеишчи корхонага ҳафтасига камида бир марта

келади, аммо кўп ҳолларда уйдаги иш жойида уч кун ва корхонада икки кун ишлайди) кўпроқ тарқалди. Ишчини ўз хоҳишига кўра тақсимлаш имконияти; иш берувчи томонидан умумий назоратнинг мавжудмаслиги; касбий ҳаёт ва ўқитишни биргаликда олиб бориш имконияти; сутка давомида бўш вақт давомийлигини оширишдан меҳнат қониқувчанлигининг ошиши; оддий иш тартибида ишлай олмайдиган ишловчиларни ишга жойлаштириш имкониятига эга бўлиш ишловчи учун телемеҳнат афзалликлари ҳисобланади. Касбий ва ижтимоий лаёқатларни йўқотиш, мансабини яратиш имкониятларнинг пасайиши хатари, ижтимоий яқкалашиш хавфи кабилар камчиликлар ҳисобланади.

Масофавий бандликдан фойдаланиш олисдаги ва депрессив минтақаларда ишловчилар учун иш ўринларини яратиш имкониятини беради, деб фараз қиламиз. Телемеҳнат иш вақтидан оқилона фойдаланиш, ижтимоий ночор ишловчилар гуруҳлари бандлигининг кафолатларини ошириш имкониятини берадиган ноанъанавий бандлик шакли ҳисобланади. Унинг қўлланилиши инновацион иқтисодиётнинг шаклланишига олиб келади.

Эгилувчан иш шакллари диапазони етарли даражада кенг, аммо иш вақти эгилувчанлиги фарқловчи белгиси ҳисобланади. Экспертларнинг фикрича, Германияда 2000 йилдаёқ 85% бандлар эгилувчан иш вақтидан фойдаланиб ишладилар, унинг турли моделлари эса 2/3 қисм немис корхоналарида қўлланилди [11]. Афсуски, ҳозирги пайтгача республикада эгилувчан иш шакллари тарқалиш кўламларини баҳолаш имконини берадиган комплекс тадқиқотлар ўтказилмаган. Бўш иш куни бошланиши ва тугашига эга беш кунлик иш ҳафтаси доирасидаги иш ҳамда бўш иш куни бошланиши ва тугашига эга сменали иш эгилувчан бандлик шакллари орасида энг машҳури ҳисобланади. Маълум соатлар ва ўз хоҳишига кўра режалаштириш мумкин бўлган қолган иш вақти давомида ишловчининг мажбурий равишда иш жойида бўлиши вақтини кўзда тутадиган мазкур шакллар кўплаб немис ва француз корхоналари учун эгилувчан иш вақти биринчи модели ҳисобланади. Ундан 33% немис корхоналари фойдаланишган [12]. Ўзбекистонда бундай иш шакллари кўп ҳолларда савдо ва хизмат кўрсатиш соҳасида, камроқ саноатда қўлланилмоқда. Улар супермаркетлар тармоғида (савдо), ННТ ларида (дастурий таъминотни ишлаб чиқиш, компьютер технологиялари соҳасида хизмат кўрсатиш) қўлланишга эга бўлди. Бироқ муаллифларнинг фикрларига қараганда, айнан саноатда эгилувчан иш шакллари, айниқса, инновация жараёнида банд муҳандис-ишлаб чиқувчилар учун жорий қилиш тақозо этилади. Ўзбекистонда мазкур иш шакллари ривожлантириш салоҳияти мавжуд. Иш вақти ҳисоби алоҳида олинган ишловчининг иш вақтини эгилувчан ташкил қилиш имконини берадиган ўзига ҳос ҳисобга олиш тизимини ўзида мужассамлаштиради. Ходим учун “шахсий ҳисоб” тузилиб, унга шартнома бўйича ишлаши зарур бўлган ва ҳақиқатда ишланган вақт ўртасидаги тафовут ёзилади. Иш вақти ҳисоби дам олиш вақти ёки маълум муддатга ишлаш вақти ёки маълум вақт оралиғида қопланиши лозим бўлган вақт жамғармалари ва қарздорлиги ҳақидаги маълумотдан иборат бўлади.

Қисқа муддатли (ҳафта, ой ёки йил давомида қоплаш вақти билан) ва узоқ муддатли (бир йилдан ўн йилгача қоплаш вақтига эга бўлган) иш вақти ҳисоблари мавжуд. Европа мамлакатларида ҳисоблар тармоқ тариф келишувлари ва корхонада қабул қилинган меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Ишловчилар учун улар ўз иш вақтини режалаштириш имконияти; меҳнатга юқори рағбат каби устунликларни беради. Асосан, ҳозирги вақтда Европа мамлакатларида иш вақти қисқа муддатли ҳисобларига устуворлик берилади [11].

Иш вақти ҳисобини яратиш тажрибаси миллий корхоналарда республика шароитлари ва хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда фойдаланилиши мумкин. Бу иш вақти эгилувчанлигини ошириш ва ундан оқилона фойдаланиш имконини беради. Охирги ўн йилликларда республикада фриланс каби ҳодиса пайдо бўлди. Фрилансер – иш берувчи билан узоқ муддатли шартнома тузмаган ҳолда ишловчи, фақат маълум ишларни бажариш учун ёлланадиган шахсдир. Миллий иқтисодий адабиётда фрилансинг бир мазмунли таърифи мавжуд эмас. Фрилансерларга ўз хизматларини тақдим қилаётган якка тадбиркорлар ҳам, вақтинчалик ёлланма ишчилар ҳам кирадилар. Бунда фрилансер бир вақтда бир неча корхоналар учун меҳнат топшириқларини бажариши мумкин. Одатда юқори малакали ва ижодий меҳнат (дизайнерлар, дастурчилар, таржимонлар) ишчилари фрилансерлар ҳисобланади. Меҳнат фаолиятида ахборот ва телекоммуникация тизимларидан фойдаланиш (барча ишлар ёки унинг қандайдир қисми масофавий бажарилади), иш берувчидан маълум даражада мустақиллик, эркин иш тартиби фрилансга хос белгилар ҳисобланади.

ХУЛОСА

Ўзбекистонда ноанъанавий бандлик ҳолатининг келтирилган кўрсаткичлар асосидаги таҳлили қуйидаги хулосаларни олиш имконини берди:

- меҳнат бозорига салбий таъсир кўрсатувчи, иш берувчининг ташаббусига кўра, тўлиқсиз бандлик кўламлари унча катта эмас, мазкур гуруҳ ишловчилар сони ва салмоғининг қисқариш тенденцияси кузатилмоқда;
- иш берувчи билан тузилган шартномага кўра, тўлиқсиз бандлик республикада кенг тарқалмади;
- Ўзбекистонда ортиқча бандлар сони ва салмоғи паст, бу меҳнат бозорига ва мазкур гуруҳ ишловчилар меҳнат ҳаётининг сифатига ижобий таъсир кўрсатади;
- вақтинчалик бандлар меҳнат бозори барча сегментларининг ҳолатини таҳлил қилиш имконияти мавжуд эмас;
- алоҳида сегментларни тадқиқ этиш натижалари меҳнат бозорига салбий таъсир кўрсатадиган норасмий бандлик кўламларининг кенгайишидан далолат беради;
- уйда ишловчилар сони ва салмоғининг ошиши шароитида телемеҳнат бошқа шакллариининг ривожланиши кузатилади;
- фрилансерлар сони ва салмоғининг ўсиши кузатилмоқда;
- мавжуд статистик маълумотлар асосида республикада қарз олинган меҳнат, кўплаб эгилувчан иш шакллари ва телемеҳнат алоҳида шакл ва моделларининг ривожланиш кўламлари ва динамикасини баҳолаш мумкин бўлади.

ФОЙДАЛАНИЛГАН АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

1. Мельников, О. Н. (2013). Случайно ли наступление эпохи креативной экономики?. Креативная экономика, (2 (74)).

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 20 октябрдаги 841-сон “2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги

миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори.

3. Генкин, Б. М. (2009). Экономика и социология труда: учебник для студентов вузов-8-е изд., пересмотр. и доп. М.: Изд-во НОРМА, 416 с.

4. Телятникова, Т. В. (2012). Появление и развитие нестандартных форм занятости работников. Российское предпринимательство, (18).с. 42–46.

5. Разумов, А. А., & Ягодкина, М. А. (2007). Бедность в современной России. Формула права. М.: Формула права, 336 с.

6. Лютов, Н. Л. (2009). Новейшее законодательство Европейского союза и проблемы легализации применения заемного труда в России. Труд за рубежом, (3), 85-102.

7. O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi. (2016, September 23). ЎРҚ-410-сон 22.09.2016. «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида. Lex.Uz. <https://lex.uz/docs/3031427>

8. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси. (2020, August 13). ЎРҚ-632-сон 13.08.2020. «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳақида. Lex.Uz. <https://lex.uz/docs/4948398>

9. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси. (1996, January 30). 21.12.1995. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Lex.Uz. <https://lex.uz/docs/142859>

10. Büssing A., Drodofsky A., Hegendörfer K. (2012). Telearbeit und Qualität des Arbeitslebens. – Göttingen, Bern, Seattle: Hogrefe-Verlag. 275 p.

11. Flüter-Hoffmann, C., & Solbrig, J. (2003). Arbeitszeitflexibilisierung: Erfolgskonzept auch für kleine und mittlere Unternehmen. Division, Dt. Inst.-Verlag.

12. Elsner, W. (1980). Multidimensionale Bestimmung und Ermittlung von Wohlfahrt mit Hilfe von Sozialindikatoren-Systemen. Theoretische und methodologische Probleme.(La détermination et l'analyse multidimensionnelles du bien-être à l'aide des systèmes d'indicateurs sociaux). Jahrbuch für Sozialwissenschaft Hamburg, 31(3), 373-399.