

Axmedova Gulnoza Abdurashitovna

Termiz iqtisodiyot va servis universiteti iqtisodiyot mutaxassisligi 1-bosqich magistranti

Ilmiy rahbar: Tashmuxamedova Y.A.

Annotatsiya. Ushbu maqolada O‘zbekistonning raqamli mehnat bozori shakllanishi va bandlik siyosatini takomillashtirish yo‘llari nazariy-analitik yondashuvda yoritiladi. Raqamlashtirish Yagona milliy mehnat tizimi, elektron mehnat daftarchasi hamda davlat xizmatlari portali orqali ishga qabul qilish, hisobga olish va nazorat jarayonlarini standartlashtirishi, shaffoflikni kuchaytirishi hamda norasmiy bandlik ulushini kamaytirishi mumkinligi asoslanadi. Empirik asos sifatida rasmiy mehnat bozori statistikasi, hukumat ochiq ma’lumotlari va xalqaro tashkilotlar tahlillari umumlashtiriladi. Muammo sifatida raqamli ko‘nikmalar tafovuti, platforma bandligida ijtimoiy himoya bo‘shliqlari, ma’lumotlar integratsiyasidagi uzilishlar va mehnat nazoratining fragmentarligi ajratib ko‘rsatiladi. Maqola bandlik xizmatlarini “bir darcha” tamoyiliga yaqinlashtirish, qayta tayyorlashni bozor signallari bilan bog‘lash, platforma mehnati uchun minimal standartlar belgilash va subyektiv to‘siqlarni kamaytirish mexanizmlarini taklif etadi. Natijani baholash uchun indikatorlar sifatida ish topish vaqti, rasmiy shartnomalar ulushi, norasmiy bandlik dinamikasi, kursdan keyingi ishga joylashish va ish haqi o‘shishi kabi ko‘rsatkichlar tavsiya qilinadi. Tavsiyalar hududlar kesimida mehnat migratsiyasi oqimlarini inobatga olib, raqamli xizmatlarni soddalashtiradi va ish qidiruv xarajatlarini pasaytiradi sezilarli darajada.

Kalit so‘zlar: raqamli mehnat bozori, bandlik siyosati, YAMMT, elektron mehnat daftarchasi, norasmiy bandlik, platforma bandligi, raqamli ko‘nikmalar, qayta tayyorlash, mehnat migratsiyasi, monitoring indikatorlari.

KIRISH

O‘zbekiston mehnat bozori so‘nggi yillarda bir vaqtning o‘zida ikki yo‘nalishda - demografik bosimning kuchayishi va iqtisodiyotning raqamli transformatsiyasi ta‘sirida - qayta konfiguratsiyalanmoqda. Rasmiy ochiq ma’lumotlarda 2024-yil 1-iyul holatida aholining 15,089 mln nafari iqtisodiy faol ekani, bandlar tarkibida rasmiy sektor bilan bir qatorda norasmiy sektor (taxminan 5,5 mln) hamda xorijda ishlayotganlar (taxminan 1,9 mln) ulushi mavjudligi ko‘rsatiladi. Bunday tuzilma bandlik siyosatini faqat ish o‘rinlari soni orqali emas, balki bandlikning sifat ko‘rsatkichlari, mehnat huquqlarini himoya qilish, ijtimoiy himoya qamrovi va mehnat unumdorligi orqali ham qayta ko‘rib chiqishni

taqozo etadi. Shu bilan birga, norasmiy bandlik ulushining barqaror yuqoriligi O‘zbekiston mehnat bozori uchun tarkibiy va institutsional omillar mavjudligini anglatadi; xalqaro tahlillarda bu holat alohida urg‘ulanadi.

Raqamli mehnat bozori tushunchasi O‘zbekiston sharoitida ikki qatlamni anglatadi, birinchisi - davlatning mehnat bozorini boshqarish infratuzilmasini raqamlashtirish (ro‘yxatga olish, bo‘sh ish o‘rinlari, mehnat shartnomalari, mehnat daftarchasi, monitoring); ikkinchisi - xususiy sektor va platformalar orqali yuzaga kelayotgan yangi bandlik shakllari (masofaviy ish, frilanserlik, qisqa muddatli buyurtmalar, platforma bandligi).

Birinchi qatlam bo‘yicha davlat siyosatida muhim institutsional qadam sifatida “Yagona milliy mehnat tizimi” (YAMMT) va u bilan integratsiyalashgan elektron mehnat daftarchasi hamda onlayn xizmatlar ko‘riladi. YAMMTni joriy etish bo‘yicha hukumat qarorlarida tizimning idoralararo integratsiyasi va mehnat munosabatlari bo‘yicha ma‘lumotlarni yagona konturda yuritish vazifalari belgilangan. Davlat xizmatlari portalida esa mehnat shartnomasini tuzish jarayonida YAMMT orqali ma‘lumot kiritish va xodimga elektron bildirishnoma yuborish mexanizmi bayon qilingan. Natijada ish beruvchi-xodim munosabatlari bo‘yicha izchil raqamli iz (digital trail) shakllanib, nazorat va tahlil imkoniyatlari kengayadi.

Ikkinchi qatlam - platforma va masofaviy bandlik - odatda tezroq o‘sadi, biroq tartibga solish va ijtimoiy kafolatlar bo‘yicha “bo‘shliq”lar ham aynan shu yerda ko‘proq to‘planadi. Agar platforma bandligida mehnat maqomi, ijtimoiy sug‘urta, minimal daromad kafolatlari, shikoyat kanallari, algoritmik boshqaruv shaffofligi kabi masalalar minimal standartlar darajasida belgilab qo‘yilmasa, raqamli bandlik norasmiy bandlikning yangi ko‘rinishiga aylanib qolishi ehtimoli ortadi. Norasmiy bandlik yuqoriligi haqida xalqaro tahlillar bergan xulosalar raqamli transformatsiya siyosati aynan “norasmiylikni rasmiylashtirish” yo‘nalishida o‘lchanadigan natija berishi kerakligini ko‘rsatadi.

Shu nuqtai nazardan, maqola muammolarni uch blokka jamlaydi. **Birinchi blok** - inson kapitali va ko‘nikmalar, raqamli iqtisodiyot mehnatga bo‘lgan talabni qayta taqsimlaydi, yangi kasblar va yangi kompetensiyalarni talab qiladi; IT xizmatlari va eksport segmentlaridagi o‘shish jarayonlari mehnat bozorida kadrlar zanjiri bilan uyg‘unlashmasa, strukturaviy nomutanosiblik kuchayadi. Masalan, O‘zbekiston raqamli iqtisodiyoti bo‘yicha tahliliy materiallarda IT Park rezidentlari va eksport dinamikasiga oid faktlar keltirilishi, raqamli sektorning ish o‘rinlari va ko‘nikmalar talabini “tezlashtiruvchi” omil ekanini anglatadi.

Ikkinchi blok - infratuzilma va ma'lumotlar boshqaruvi, YAMMT, statistika (mehnat bozori ko'rsatkichlari), soliq, ta'lim va migratsiya ma'lumotlari o'rtasidagi integratsiya manzilli siyosat uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega.

Uchinchi blok - huquqiy va institutsional dizayn, mehnat bozorini raqamli boshqarish bo'yicha vakolatlar taqsimoti, mehnat inspeksiyasi, ma'lumotlar maxfiyligi va kiberxavfsizlik talablari bir-birini to'ldirishi lozim.

Bandlik siyosatining institutsional evolyutsiyasida 2017-yilda mehnat organlari faoliyatini tubdan oshirishga qaratilgan hujjatlarda eskirgan ish uslublari, mehnat bozoridagi real vaziyatni buzib ko'rsatish va bitiruvchilar bandligiga yuzaki yondashuv kabi muammolar tan olingani e'tiborga molik. Bugun aynan raqamli boshqaruv bu "ko'rish" muammosini kamaytirib, ma'lumotlar asosida rejalashtirishni kuchaytirishi mumkin, YAMMT bilan bog'liq xizmatlarning my.gov.uzda mavjudligi raqamli ekotizimning amaliy elementidir. 2025-yilda bandlikni rag'batlantirish choralarini belgilovchi qarorlar ham siyosatni aniq indikatorlar bilan bog'lash zarurligini kuchaytiradi.

O'rganilganlik darajasi

Mahalliy ilmiy adabiyotlarda bandlik va mehnat bozori masalalari an'anaviy yo'nalishda keng yoritilgan. Masalan, TSUE ilmiy maktabi doirasidagi ayrim maqolalarda mehnat resurslari balansi, bandlikni ta'minlashning hududiy dasturlari, davlat va nodavlat sektorlar kesimidagi bandlar taqsimoti, migratsiyaning mehnat bozoriga ta'siri kabi masalalar statistik yondashuvda tahlil qilingan; bu ishlar bandlik siyosatini "makro ko'rsatkichlar" orqali o'qish an'anasini mustahkamlaydi. Shu turdagi tadqiqotlar kuchli tomoni - muammoni demografiya, tarmoq tarkibi va hududiy farqlar kesimida ko'rishi; cheklovi esa - raqamli platformalar va raqamli boshqaruv infratuzilmasi samaradorligini alohida baholash metodologiyasi yetarli darajada ishlab chiqilmaganidadir.

So'nggi yillarda "raqamli iqtisodiyot-bandlik" bog'liqligini ochishga qaratilgan mahalliy ishlar ham ko'paymoqda. Xususan, Otabek Amanov raqamlashtirishning mehnat bozorida bandlik darajasini oshirishga ta'siri, raqamli transformatsiyani korxonalariga tatbiq etish bosqichlari hamda mehnat bozorini raqamlashtirish modeliga doir g'oyalarni ilgari suradi; bunda bandlikning moslashuvchan shakllari va raqamli ko'nikmalar masalasi alohida ajratiladi. Boshqa yo'nalishda, mehnat ko'rsatkichlarini raqamli iqtisodiyot sharoitida tahlil qilishga bag'ishlangan ishlarda YAMMT va elektron mehnat daftarchasining amaliy jihatlari, ish beruvchilar uchun raqamli jarayonlar muhokama qilinadi. Bu tadqiqotlar raqamli infratuzilmaning "texnologik konturi"ni tasvirlashda foydali, biroq natijadorlik bo'yicha indikatorli baholashlar kam uchraydi.

Normativ-huquqiy manbalar tahlili ham o'rganilganlik darajasining muhim qatlamidir. YAMMTni joriy etish bo'yicha qarorlarda tizimning idoralararo integratsiyasi, ma'lumotlar almashinuvi va mehnat munosabatlarini raqamli qayd etish mexanizmlari belgilangan.

Bandlik siyosatini takomillashtirish bo'yicha 2017-yilgi hujjatlarda esa institutsional muammolar ochiq ko'rsatilgan. 2025-yil bandlikni rag'batlantirish bo'yicha qarorlarda moliyalashtirish va manzillilik masalalari ko'tarilishi siyosatning "resurs-natija" bog'lanishini talab qiladi.

Xalqaro tashkilotlar materiallari mahalliy tadqiqotlar uchun empirik fon va taqqoslash mezonlarini beradi. Masalan, O'zbekistonda norasmiy bandlik ulushining yuqoriligi, uning tarkibiy va institutsional omillari, mehnat munosabatlarining yashirin shakllari xavfi haqida UNDP tahlillari mavjud; bu yondashuv raqamli bandlik siyosatini "formalizatsiya" indikatorlari bilan o'lchash zarurligini kuchaytiradi. UNDPning raqamli iqtisodiyot bo'yicha materiallari esa IT ekotizimi, eksport va raqamli sektorning o'sishi haqidagi faktlar orqali ko'nikmalar va bandlik siyosatini bog'lashga asos beradi.

Umuman, o'rganilganlik darajasi shuni ko'rsatadiki,

- 1) bandlikni makro-statistik tahlil qilish an'anasi shakllangan;
- 2) raqamlashtirishning bandlikka ta'siri bo'yicha konseptual ishlanmalar paydo bo'lgan;
- 3) YAMMT va elektron mehnat hujjatlari kabi infratuzilma yo'nalishi normativ va texnik jihatdan yoritilgan. Shu bilan birga,
 - a) platforma bandligi uchun minimal standartlar paketi,
 - b) raqamli bandlik xizmatlari samaradorligini indikatorlar orqali baholash,
 - c) hududiy kesimda ko'nikmalar tafovutini qisqartirishning "mexanizm + budjet + monitoring" modeli bo'yicha mahalliy adabiyotlarda tizimli bo'shliqlar saqlanib qolmoqda.

Asosiy qism

O'zbekiston iqtisodiyotida bandlik masalasi ijtimoiy barqarorlik, kambag'allikni qisqartirish, o'rtacha daromadni oshirish va mehnat unumdorligini ko'tarish bilan bevosita bog'liq. Bandlikning barqarorligi nafaqat aholi daromadlarining uzluksizligini ta'minlaydi, balki inson kapitaliga kiritilgan sarmoyaning qaytishini tezlashtiradi, iste'mol bozorida barqaror talabni ushlab turadi, hududlar o'rtasidagi ijtimoiy tafovutlarni yumshatadi. Shu sababli bandlik siyosatini takomillashtirish davlatning makroiqtisodiy boshqaruvi, ijtimoiy siyosati va raqamli transformatsiyasi kesishgan nuqtada turadi. O'zbekiston sharoitida bu masalaning o'ziga xosligi shundaki, mehnat bozoridagi raqobat demografik omillar, hududiy tafovutlar, migratsiya oqimlari va norasmiy bandlikning sezilarli ulushi bilan birga kechadi. Bunday muhitda bandlik siyosati oddiy ma'muriy

chotalarga tayanib qolsa, ish o'rinlari va ko'nikmalar o'rtasidagi nomutanosiblik kuchayadi, yashirin mehnat munosabatlari ko'payadi, ijtimoiy himoya qamrovi torayadi.

Raqamli mehnat bozori tushunchasi an'anaviy mehnat bozorining raqamli texnologiyalar ta'sirida qayta tashkil topayotgan qatlamini anglatadi. Bu qatlamda ish qidirish, ish taklifi, saralash, shartnoma tuzish, mehnat natijasini baholash, haq to'lash va ish joyidagi o'qitish jarayonlari raqamli tushunchalar va raqamli izlar orqali boshqariladi. Raqamli mehnat bozorining amaliy ko'rinishlari turlicha. Davlat xizmatlari darajasida bu mehnat munosabatlarini elektron qayd etish, bo'sh ish o'rinlari bazalarini yuritish, bandlik xizmatlari bilan onlayn muloqot, masofadan ariza topshirish, raqamli hujjat aylanishi, ishga joylashish natijasini monitoring qilish kabi jarayonlarni qamrab oladi. Xususi sektor va platformalar darajasida masofaviy ish, frilanserlik, onlayn buyurtmalar asosidagi qisqa muddatli bandlik, raqamli vositachilar orqali xizmat ko'rsatish, logistika va yetkazib berish platformalaridagi mehnat shakllari kengayib boradi. Natijada mehnat bozori qatnashchilarining har bir qarori ko'proq ma'lumot va algoritmik tavsiyalarga tayanadi, bu esa samaradorlikni oshirish bilan birga yangi xavf va tengsizlik manbalarini ham yuzaga chiqaradi.



1-rasm. Mehnat bozori va bandlik siyosatining o'qitilishi

Bandlikning iqtisodiy ahamiyati raqamli sharoitda yanada murakkablashadi, chunki ish o'rnining mavjudligi bilan birga ishning sifati masalasi ham dolzarb bo'lib qoladi. Ishning sifati deganda rasmiy shartnoma mavjudligi, daromadning barqarorligi, ijtimoiy sug'urta qamrovi, mehnat xavfsizligi, kasbiy o'sish imkoniyati va mehnat huquqlarining

himoyalanganligi tushuniladi. Raqamli mehnat bozori aynan shu sifat ko'rsatkichlarini yaxshilash uchun imkoniyat beradi, chunki raqamli qayd etish va raqamli monitoring norasmiy munosabatlarni aniqlashni osonlashtiradi, ish beruvchi va xodimning majburiyatlarini shaffof qiladi, vaqt va xarajatlarni qisqartiradi. Shu bilan birga, platforma bandligi kengaygan sari ishning sifati bo'yicha yangi savollar paydo bo'ladi. Platforma orqali ishlovchi shaxs o'zini o'zi band qilgan hisoblanadimi yoki mehnat munosabatlarida yollanma xodimmi, ijtimoiy sug'urta badallari kim tomonidan va qanday tartibda to'lanadi, mehnat nizolari qanday ko'rib chiqiladi, algoritm asosida buyurtma taqsimoti adolatli ekanini kim tekshiradi degan masalalar bandlik siyosatini yangicha yondashuvga majbur qiladi.

Raqamli mehnat bozorini boshqarishning markazida ma'lumotlar turadi. Mehnat resurslari, bo'sh ish o'rinlari, ish qidiruvchilar profili, ko'nikmalar pasporti, kasbiy ta'lim natijalari, migratsiya oqimlari, hududiy iqtisodiy faollik, norasmiy bandlik belgilari, ish haqi tendensiyalari va ijtimoiy sug'urta qamrovi haqidagi ma'lumotlar uyg'unlashsa, bandlik siyosati aniq manzilli bo'la boshlaydi. Uyg'unlashuv bo'lmasa, siyosat taxminlarga tayanadi va resurslar samarasiz taqsimlanadi. Shu nuqtada O'zbekiston uchun strategik vazifa sifatida mehnat bozoriga oid ma'lumotlar arxitekturasini yaxlit tizim sifatida shakllantirish ko'zga tashlanadi. Yaxlit arxitektura deganda davlat organlari va xizmatlari o'rtasida ma'lumot almashinuvi, ma'lumotlarning yagona identifikatorlar orqali bog'lanishi, takroriy so'rovlarning kamayishi, ma'lumot sifati va yangilanish chastotasining kafolatlanishi, shuningdek ma'lumotlardan foydalanish bo'yicha huquqiy tartibotlarning aniqligi nazarda tutiladi. Bunday arxitektura bo'lmagan taqdirda raqamlashtirish tashqi ko'rinishda mavjud bo'ladi, ammo boshqaruv qarorlari uchun zarur tahliliy quvvat yetishmaydi.

Bandlik siyosatini takomillashtirishda eng muhim yo'nalishlardan biri ish o'rinlari bilan ko'nikmalar o'rtasidagi moslikni yaxshilashdir. Raqamli iqtisodiyot sharoitida ish beruvchilar ko'proq raqamli savodxonlik, ma'lumot bilan ishlash, zamonaviy uskunalar va dasturiy muhitga moslashish, mijoz bilan masofadan muloqot qilish, xizmat sifati standartlariga rioya etish kabi ko'nikmalarni talab qiladi. Shu bilan birga, ish qidiruvchilar tarkibida bunday ko'nikmalar bir xilda tarqalmagan, shaharlarda imkoniyatlar kengroq, ayrim hududlarda esa internet infratuzilmasi va ta'lim resurslari cheklangan. Ko'nikmalar tafovuti bandlikdagi tafovutni ham kuchaytiradi. Bandlik siyosati bu tafovutni kamaytirishga qaratilmasa, raqamli mehnat bozori samaradorlikni oshirish o'rniga ayrim guruhlarni chetga surishi mumkin. Shuning uchun qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlari real bozor signallari bilan bog'lanishi, o'qitish natijasi ishga joylashish bilan o'lchanishi, treninglar qisqa modul ko'rinishida bo'lishi, sertifikatlash

tizimi ish beruvchilar tomonidan tan olinishi muhim. Mazkur yondashuv ta'lim tizimi va mehnat bozori o'rtasida doimiy teskari aloqa mexanizmini yaratishni talab qiladi.

Raqamli bandlik xizmatlari mehnat bozorida vositachilik xarajatlarini kamaytiradigan asosiy instrument hisoblanadi. Ish qidirish jarayonida vaqt va axborot tanqisligi yuqori bo'lsa, ish topish muddati cho'ziladi, norasmiy kanal orqali ish topish ko'payadi, ishchi kuchining harakatchanligi pasayadi. Raqamli platformalar va davlat xizmatlari bo'sh ish o'rinlari va ish qidiruvchilarni tezroq bog'lay oladi, ammo buning uchun xizmat dizayni foydalanuvchiga qulay bo'lishi, interfeys sodda bo'lishi, hujjat topshirish bosqichlari qisqartirilishi, mobil qurilmalarda ishlashi, nogironligi bo'lgan shaxslar uchun ham moslashgan bo'lishi zarur. Bandlik xizmatlarida raqamli yechimlar faqat ro'yxatdan o'tkazish bilan cheklanib qolsa, real qiymat paydo bo'lmaydi. Real qiymat ish qidiruvchining profilini ko'nikmalar bo'yicha to'ldirish, mos ishlarni tavsiya qilish, suhbatga tayyorlash, kasbiy yo'naltirish, qisqa o'quv modullariga yo'llash, ishga joylashgandan keyin ma'lum muddat kuzatish orqali shakllanadi. Bu jarayonlar yaxlit bo'lgandagina raqamli xizmat ish topish muddatini qisqartiradi va bandlikning sifatini oshiradi.

Raqamli mehnat bozorining muhim xususiyati shundaki, u bandlikni rasmiylashtirish uchun ma'lumotlar asosida rag'batlar yaratishi mumkin. Norasmiy bandlik ko'pincha ma'lumot yo'qligi, nazoratning cheklanganligi, rasmiylashuv xarajatlarining yuqoriligi, soliq va badallarni to'lashdan qo'rquv, ish beruvchi va ishchi o'rtasidagi kelishuvlarning yashirinligi bilan bog'liq. Raqamli qayd etish shartnomani tuzishni soddalashtirsa, o'zini o'zi band qilgan shaxslar uchun rasmiy maqom olish tartibi yengillashsa, ijtimoiy sug'urta badallari moslashuvchan shaklda to'lanadigan bo'lsa, rasmiy sektor kengayadi. Bunda ma'muriy bosim emas, qulaylik va foyda ustuvor bo'lishi kerak. Rasmiy maqom olgan shaxs kredit va mikromoliya instrumentlariga yaqinlashadi, daromadni tasdiqlash imkoniga ega bo'ladi, ijtimoiy himoya paketiga kiradi, mehnat nizolari bo'yicha huquqiy himoyasi kuchayadi. Shuning uchun bandlik siyosatining samaradorligi ko'p jihatdan rasmiylashuvning foydasini amaliy jihatdan ko'rsatib berishga bog'liq.

Platforma bandligi masalasida bandlik siyosatini takomillashtirishning asosiy yo'li minimal standartlarni belgilashdir. Minimal standartlar mehnat munosabatlarining barcha ko'rinishlarini bir xil qolipga solish degani emas. Bu standartlar platforma orqali ishlovchi shaxsning xavfsizligi, daromadning mutlaqo nolga tushib qolish xavfini kamaytirish, shikoyat va nizolarni ko'rib chiqish mexanizmini kafolatlash, shaxsiy ma'lumotlar himoyasini ta'minlash, algoritmik qarorlar bo'yicha tushuntirish berish tartibini belgilash, mehnat jarayonida kamsitish holatlariga yo'l qo'ymaslik kabi tamoyillarga tayangan bo'lishi kerak. Platformalarning o'zi ham mehnat resurslarining

barqarorligi, xizmat sifati va brend ishonchi uchun shaffof qoidalarga muhtoj. Shu sababli minimal standartlar platforma iqtisodiyotini bo‘g‘adigan cheklov emas, balki bozorning uzoq muddatli barqarorligini ta‘minlaydigan institutsional asos sifatida ko‘rilishi maqsadga muvofiq.

Bandlik siyosatini raqamli sharoitda takomillashtirishda hududiy yondashuv alohida ahamiyatga ega. O‘zbekistonda iqtisodiy faollik va ish o‘rinlari tarkibi hududlar bo‘yicha bir xil emas. Ba‘zi hududlarda qishloq xo‘jaligi va mavsumiy bandlik ustun bo‘lsa, boshqa hududlarda xizmatlar va sanoat ulushi yuqori. Raqamli mehnat bozori hududiy cheklovlarni yumshatishi mumkin, chunki masofaviy ish va onlayn xizmatlar geografik masofani qisqartiradi. Ammo bu imkoniyat internet sifati, raqamli qurilmalar mavjudligi, til va kommunikatsiya ko‘nikmalari, onlayn to‘lov infratuzilmasi, logistika xizmatlari kabi omillarga bog‘liq. Demak, bandlik siyosati raqamli infratuzilmaga bog‘liq tarkibiy siyosat bilan uyg‘unlashishi shart. Hududlarda raqamli ko‘nikmalar markazlari, kasbiy yo‘naltirish ofislari, tadbirkorlik inkubatsiyasi, mikromoliyalashtirish va mentorlik tizimlari birgalikda ishlasa, raqamli mehnat bozori hududiy bandlikni diversifikatsiya qiladi.



2-rasm. Raqamli mehnat bozori modeli

Mehnat migratsiyasi ham raqamli mehnat bozori bilan bevosita bog‘liq. Migratsiya ko‘p hollarda ichki bozorning ish haqi darajasi, ish o‘rinlarining sifati, kasbiy o‘shish imkoniyati va ijtimoiy himoya bilan taqqoslanib shakllanadi. Raqamli platformalar orqali xorijiy buyurtmalarni bajarish, masofadan turib xizmat ko‘rsatish, eksportbop ko‘nikmalarni rivojlantirish migratsiya bosimini yumshatishi mumkin. Biroq bu jarayon o‘z-o‘zidan yuz bermaydi. Bandlik siyosati migratsiyaga muqobil daromad kanallarini yaratish, xorijda ishlayotgan fuqarolarning qaytib kelganda ko‘nikmalarini tan olish, qayta integratsiya dasturlarini raqamli profiling bilan bog‘lash, mehnatga qaytish

yo‘llarini soddalashtirish orqali samarali bo‘lishi mumkin. Shu nuqtada raqamli reyestrlar va shaxsning ko‘nikmalar tarixini qayd etuvchi mexanizmlar amaliy qiymat beradi, chunki qaytgan migrantning kasbiy tajribasi va kompetensiyasi yo‘qolib ketmaydi, ichki bozorda mos ish topish ehtimoli ortadi.

Bandlik siyosatini takomillashtirishning yana bir muhim yo‘li mehnat bozori institutlarining samaradorligini oshirishdir. Raqamli boshqaruv sharoitida institutlar faqat nazorat qiluvchi organ sifatida emas, xizmat ko‘rsatuvchi va moslashtiruvchi organ sifatida ishlashi kerak. Ish qidiruvchiga mos bo‘sh ishni topib berish, ish beruvchiga mos nomzodni topishga yordam berish, ko‘nikmalar bo‘yicha maslahat berish, qisqa o‘qitish yo‘nalishiga yo‘llash, mehnat munosabatlarini rasmiylashtirishni yengillashtirish, nizolarni oldini olish institutsional samaradorlik mezonlari bo‘la oladi. Shu maqsadda xizmatlar natijadorligi aniq o‘lchovlar bilan kuzatilishi lozim. Ish topish muddati qisqarishi, ishga joylashgandan keyin ma‘lum muddatda ishni saqlab qolish darajasi, rasmiy shartnomalar ulushi o‘sishi, norasmiy bandlikning kamayishi, qayta tayyorlash kurslaridan so‘ng ishga joylashish ulushi, ish haqi dinamikasi, ijtimoiy sug‘urta qamrovi kengayishi kabi ko‘rsatkichlar siyosatning real natijasini aks ettiradi. Bu ko‘rsatkichlar hududlar kesimida kuzatilsa, resurslar manzilli taqsimlanadi va boshqaruv qarorlari kuchayadi.

Raqamli mehnat bozori va bandlik siyosati o‘rtasida ishonch masalasi ham markaziy o‘rin tutadi. Ish qidiruvchilar va ish beruvchilar raqamli tizimlarga ishonmasa, ma‘lumotni to‘liq kiritmaydi, norasmiy kanallar ustun bo‘lib qoladi, raqamli platformalarning tavsiyalari sifatini yo‘qotadi. Ishonch shaxsiy ma‘lumotlarni himoya qilish, kibernetika xavfsizlik, algoritmlarning kamsitmasligi, shikoyatlarning tez ko‘rib chiqilishi, xizmatning uzluksiz ishlashi va natijadorlikning ko‘rinib turishi orqali shakllanadi. Shu sababli bandlik siyosatini takomillashtirishda texnologik yechimlar bilan bir qatorda huquqiy va axloqiy tamoyillar ham aniq belgilanishi kerak. Ma‘lumotlar bilan ishlashda maqsadga muvofiqlik, minimal yetarlilik, shaffoflik va javobgarlik tamoyillari bandlik xizmatlarining legitimligini oshiradi.

Takomillashtirish yo‘llarining umumiy mantiqi shundan iboratki, raqamli mehnat bozori orqali ish topish xarajatlari pasayishi, moslik darajasi oshishi, rasmiylashuv kengayishi, ko‘nikmalar tafovuti qisqarishi va bandlikning sifati yaxshilanishi kerak. Bu mantiq amaliy boshqaruvga ko‘chishi uchun siyosat dizayni soddalashtirilgan bo‘lishi zarur. Fuqaroga xizmat ko‘rsatish jarayonida keraksiz bosqichlar kamaytirilsa, davlat organlari o‘rtasidagi ma‘lumot almashinuvi ichki tizimlarda hal qilinsa, foydalanuvchi bir xil ma‘lumotni qayta qayta kiritishga majbur bo‘lmasa, raqamli xizmatlar haqiqiy qiymatga ega bo‘ladi. Ish beruvchi uchun ham jarayon yengil bo‘lishi, mehnat shartnomasini rasmiylashtirish, ishchi profilini tekshirish, vakansiyani joylash,

nomzodlar bilan muloqot qilish va hisobot topshirish funksiyalari bir mantiqiy zanjirda ishlashi muhim. Natijada bandlik siyosati raqamli boshqaruvga tayangan holda iqtisodiy o‘rinishga xizmat qiladi, chunki unumdor bandlik va sifatli ish o‘rinlari bo‘lmagan muhitda raqamli transformatsiya ham to‘liq natija bermaydi.

Yakunda shuni ta’kidlash lozimki, O‘zbekistonning raqamli mehnat bozori shakllanishi bandlik siyosatini yangi bosqichga olib chiqish imkonini beradi. Bu imkoniyatdan foydalanish uchun mehnat bozorining ma’lumotlar asosidagi boshqaruvi, ko‘nikmalarni tezkor yangilash tizimi, platforma bandligi uchun minimal standartlar, hududiy tafovutlarni yumshatadigan raqamli infratuzilma, rasmiylashuvni qulaylik orqali rag‘batlantirish, xizmat natijadorligini aniq indikatorlar bilan baholash va ishonchni mustahkamlovchi huquqiy tamoyillar bir yo‘nalishda ishlashi zarur. Shunda bandlik siyosati faqat ijtimoiy yordam vositasi bo‘lib qolmaydi, balki iqtisodiy modernizatsiyaning asosiy drayverlaridan biriga aylanadi.

Xulosa

O‘zbekistonning raqamli mehnat bozori shakllanishi mehnat munosabatlarining raqamli izga tushishi, platforma orqali bandlikning kengayishi, masofaviy ishning institutsionallashuvi va mehnat bozorini boshqarishda ma’lumotga tayangan siyosatning kuchayishi bilan bir vaqtda kechmoqda. Ushbu jarayonda bandlik siyosati endi faqat ish o‘rinlari sonini ko‘paytirish emas, balki mehnatning sifati, mehnat huquqlarining kafolatlanganligi, ijtimoiy himoyaga kirish, malaka va qayta tayyorlash tizimining moslashuvchanligi, shuningdek mehnat bozoridagi tranzaksion xarajatlarni pasaytirish kabi mezonlar orqali baholanishi lozim. Mehnat munosabatlari raqamlashtirilayotgan sharoitda yagona axborot arxitekturasi va raqamli reyestrlar ishonchli yuritilmasa, norasmiy bandlikning qayta ishlab chiqarilishi, huquqiy maqomi noaniq platforma mehnati, kasblar bo‘yicha talabning tez almashishi va hududlararo nomutanosibliklar kuchayishi mumkin. Shu bois normativ muhitni mehnatning yangi shakllariga moslashtirish, YAMMT kabi tizimlar orqali mehnat shartnomalari va mehnat faoliyati ma’lumotlarini standartlashtirish hamda davlat xizmatlarini proaktiv modelga o‘tkazish bandlik siyosatining markaziy yo‘nalishiga aylanadi.

Takomillashtirishning amaliy mantiqi uch yo‘nalishda jamlanadi.

Birinchi yo‘nalish platforma va masofaviy bandlik uchun minimal standartlarni belgilashdan iborat bo‘lib, bunda shaffof algoritmik boshqaruv talablari, to‘lov va ish hajmini hisoblashning ochiq qoidalari, shikoyat va nizolarni ko‘rib chiqish tartibi, mehnatni muhofaza qilish va ma’lumotlar himoyasi me’yorlari, ijtimoiy sug‘urta va soliq majburiyatlariga ulanishning soddalashtirilgan mexanizmlari asosiy mezon bo‘lib xizmat qiladi.

Ikkinchi yo‘nalish mehnat bozorining raqamli vositachiligini kuchaytirish bo‘lib, bo‘sh ish o‘rinlari, kasbiy standartlar, vakansiya talablari va o‘quv dasturlarini yagona malaka tili orqali bog‘lash, hududiy bandlik xizmatlarida raqamli maslahat va profilaktika xizmatlarini kengaytirish, mehnat migratsiyasi va qaytgan migrantlarni ishga joylashtirish jarayonini raqamli kuzatuvga olish zarur.

Uchinchi yo‘nalish natijadorlikni o‘lchash madaniyatini mustahkamlashdir. Bunda raqamli mehnat bozorini baholash indikatorlari sifatida YAMMTda ro‘yxatdan o‘tgan mehnat shartnomalari ulushi, elektron mehnat faoliyati ma’lumotlarining to‘liqligi, platforma orqali daromad oluvchilarning ijtimoiy sug‘urtaga qamrovi, qayta tayyorlashdan keyingi bandlik ko‘rsatkichi, norasmiy bandlik ulushining pasayishi, yoshlar va xotin qizlar bandligida raqamli xizmatlar hissasi, shuningdek xizmat ko‘rsatish tezligi va shaffofligini aks ettiruvchi foydalanuvchi qoniqish ko‘rsatkichlari kiritilishi maqsadga muvofiq. Norasmiy bandlik muammosi kuchli bo‘lgan sharoitda raqamlashtirishning ijobiy samarasi aynan formalizatsiya va ijtimoiy himoya kengayishi bilan o‘lchanishi kerak.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

Amanov O. Iqtisodiyotni raqamlashtirish mehnat bozorida bandlik darajasini oshirish omili sifatida. *Green Economy and Development*, 2023, 1(10). Elektron resurs. Murojaat sanasi 16.01.2026.

Abdullayev M K, Begalova D B. O‘zbekiston Respublikasida aholi bandligini ta’minlashdagi dolzarb masalalar. *Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar*, 2021, № 2. Elektron resurs. Murojaat sanasi 16.01.2026.

Abdullayeva P. Raqamli platformalardagi bandlikni huquqiy tartibga solish. *Actual Problems of Humanities and Social Sciences*, 2025, 5(S/5), 242–246. Elektron resurs. Murojaat sanasi 16.01.2026.

Gafarov Sh E, Gafarova Sh O. Axborot texnologiyalari rivojlanishi sharoitida mehnat bozori samaradorligini oshirish. 2024. Elektron resurs. Murojaat sanasi 16.01.2026.