

RAQAMLI IQTISODIYOTDA KO'ZI OJIZLAR BANDLIGI

Usmonov Ziyodulla Ulmas o'g'li

TDIU, Fundamental iqtisodiyot kafedrası tayanch doktoranti

ziyodulla.usmonov.93@bk.ru

Annotatsiya

Dunyo mamlakatlari iqtisodiyotida inson kapitaliga bo'lgan e'tiborni kuchaytirish orqali intensiv iqtisodiy o'sishga erishish maqsad qilinmoqda. Raqamli texnologiyalarning iqtisodiyotdagi ulushi o'sgani sari ishchi kuchini qaytadan mehnat qobiliyatlarini shakllantirishga ehtiyoj sezilmoqda. Ushbu ilmiy tadqiqot ishida mehnat bozorida ko'zi ojiz shaxslar o'rtasida ishsizlik darajasi yuqoriligining sabablari ochib berildi. Shuningdek ushbu toifa o'rtasida raqamli texnologiyalar yutug'idan munosib foydalangan holda bandlikning zamonaviy shakli masofaviy ish joylarini tashkil etish xususida ta'kidlangan. Shuningdek, masofaviy ish joylarini yaratishda o'ziga xos xususiyatlari ochib berildi. xo'jalik yurituvchi subyektlar uchun bu kabi ish joylarini yaratish mexanizmlari taklif etildi. Ko'zi ojiz insonlar mehnatidan ikkala subyekt vakillari uchun samarali bo'lishini ta'minlaydigan taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi.

Аннотация

В экономике стран мира ставится цель добиться интенсивного экономического роста за счет усиления внимания к человеческому капиталу. По мере того, как доля цифровых технологий в экономике растет, рабочая сила испытывает потребность в повторном формировании навыков труд. В данной научно-исследовательской работе раскрыты причины высокого уровня безработицы среди незрячих людей на рынке труда. Также среди данной категории выделяется современная форма занятости с достойным использованием достижений цифровых технологий в организации удаленных рабочих мест. Также раскрыты особенности создания удаленных рабочих мест. предложены механизмы создания подобных рабочих мест для хозяйствующих субъектов. Разработаны предложения и рекомендации, обеспечивающие эффективность труда слепых людей для представителей обоих субъектов.

Abstract

In the economy of the countries of the world, it is aimed at achieving intensive economic growth by strengthening the focus on human capital. As the share of digital

technologies in the economy grows, there is a need to shape the workforce back into menat abilities. In this scientific research work, the reasons for the high unemployment rate among blind persons in the labor market were revealed. Also among this category, the modern form of employment with the worthy use of the achievement of digital technologies is emphasized in the nature of the organization of remote workplaces. Also, special features were revealed in the creation of remote workplaces. mechanisms for creating such workplaces for business entities were proposed. Proposals and recommendations have been developed that ensure that the work of blind people is effective for representatives of both subjects.

Kalit so‘zlar

ko‘zi ojiz shaxslar, bandlik, to‘siqlar, masofaviy ish, mexanizm, raqamli texnologiyalar, ishsizlik darajasi, samaradorlik, moslashuvchan ish vaqti.

Ключевые слова

слепые люди, занятость, препятствия, дистанционная работа, механизм, цифровые технологии, уровень безработицы, эффективность, гибкое рабочее время.

Keywords

blind persons, employment, barriers, remote work, mechanism, digital technology, unemployment rate, efficiency, flexible working time.

Kirish

Jahon iqtisodiyotida raqamli texnologiyalarni tez sur‘atlarda kirib borishi mehnat unumdorligini o‘stirish, yangi kasblarni paydo bo‘lishi, yuqori iqtisodiy samaraga erishish va boshqa ko‘plab imkoniyatlarga tramplin vazifasini o‘tamoqda. Shu jumladan, O‘zbekistonda raqamli texnologiyalarni tobora ommalashuvi intensiv iqtisodiy o‘shishga imkoniyat yaratmoqda. Sanoat inqilobida ro‘y bergani kabi raqamli iqtisodiyotga o‘tish tarkibiy va texnologik ishsizlikni o‘shishga sharoit yaratishi aniqdir. Albatta ushbu masalaga bunday davrda yangi turdagi kasblar paydo bo‘lishini hisobga olgan holda ishchi kuchi bozorida yangi kasblarni o‘zlashtirish, qayta kasbiy tayyorgarlik jadallashtirish orqali yechim topiladi. Ishchi kuchi bozorida ijtimoiy, iqtisodiy omillar sababli boshqa ishchi kuchi resurslariga nisbatan ko‘zi ojiz shaxslarning raqobatdoshligi juda past hisoblanadi. Ushbu aspektni e‘tiborga olgan holda shuni ta’kidlashimiz joizki, iqtisodiyotni raqamlashtirish nogironligi bo‘lgan shaxslar o‘rtasida ishsizlik darajasini maksimalashtirishga bevosita o‘z tasirini ko‘rsatadi. Shunday ekan, ko‘zi ojizlarni to‘la bandligini ta’minlash uchun moslashuvchan ish vaqtini samarali usullarini joriy qilish tavsiya etiladi.

Ushbu toifa o‘rtasida ayni paytdagi va yaqin davrda pragnoz qilinayotgan ishsizlikni oldini olish uchun ko‘zi ojiz shaxslarning mavjud qobiliyatlari va ularning kasbiy xarakter-xususiyatlarini ilmiy va amaliy jihatdan chuqur o‘rganish talab etiladi. Ushbu jarayon davlat ijtimoiy himoya sohasida tizimli o‘zgarishlarni o‘z tarkibiga oladi.

Adabiyotlar tahlili

Tadqiqotlar natijasiga ko'ra Ko'zi ojiz shaxslar o'rtasida biznesga bo'lgan qiziqish juda yuqori bo'lib, ularning hayotida tadbirkorlik ahamiyati Malayziyalik olimlar nazdida quyidagicha: "Imkoniyati cheklangan odamlarni rag'batlantirish orqali bilvosita ta'sir ko'rsatuvchi tadbirkorlik bilan shug'ullanish bandlik imkoniyatlari rag'batlantirish va ishsizlik va bu odamlar qashshoqligini yengadi."¹

Ko'zi ojiz insonlarning bandligi, jamoatchilikka intgratsiyalashuvi, shaxsiy faoliyatda samaradorlikka erishish yo'nalishida tadqiqot o'tkazgan Amerikalik olim Gerald L. White muammoning quyidagi jihatini izohlagan: "aynan ko'zi ojizlik tushunchasini o'zi ham ko'zi ojiz odamlarga raqobatbardosh ish bilan ta'minlanish uchun kata to'siq qo'yadi."²

Imkoniyati cheklangan shaxslarni individual xususiyatlaridan kelib chiqib Margaret Anne o'z tadqiqotida mehnat bozoriga kirish jamiyatdagi turli xil ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy omillar bilan bir qatorda "ko'zi ojiz va zaif ko'ruvchi shaxslarning individual bandlik natijasi omillari"³ muhim ahamiyat kasb etishini ta'kidlagan.

Hozirgi kunda O'zbekistonda ayni dolzarblik kasb etib turgan muammolardan biri haqida Chilida ko'zi ojiz talabalarning o'qituvchilari tomonidan o'tkazilgan ularning bandlik jarayoniga intgratsiyalashuvi holatini aniqlashga qaratilgan tadqiqotda ularning ta'lim jarayoni kasbga doir malakani shakllantirmasligi, aksincha, "Kam maktablar asosiy ish joylariga yo'naltiradi, kam maosh bilan va bu odamlarga tayinlangan ish uchun kvotalarni bajarishni qiyinlashtiradi"⁴ – deb ta'kidlangan.

Imkoniyati cheklangan mehnatga layoqatli yoshlar o'rtasida Rossiyada tadqiqotlar o'tkazildi va ushbu tadqiqot natijalari "mehnat motivatsiyasining pasayishi kuzatilmoqda nogironlarning o'zlari. Rossiya Federatsiyasi mehnat vazirligi tomonidan 2015 yilda o'tkazilgan tadqiqotlar mehnatga layoqatli yoshdagi nogironlarning 17 foizi ishlamasligini ko'rsatdi. 2017-2018 yillarda bu foiz turli mintaqalarda ham o'sdi 30% dan (Moskva) 50% gacha (Boshqirdiston Respublikasi)"⁵ – ko'rsatmoqda. Buning asosiy sababi mehnatga bo'lgan motivatsiyaning tushub ketganligi hisoblanada.

Shuningdek, nogironligi bo'lgan shaxslar hayotidagi muammolarni analiz qilgan olim Vadin Nikita quyidagicha ta'kidlagan: "bandlik xizmatlarning samaradorligi bilan bog'liq va ularning nogironlar bilan ishlashga uslubiy tayyorgarligi muammolar mavjud. Nogironlar orasidan ish izlovchilarni umumiy oqimga kiritish mumkin emas."⁶

¹ Norhasiyikin R. Promoting Social Entrepreneurship among Entrepreneur with Disabilities in Contribution for Community // ProQuest, Malaysia Perlis, 2018-y. 5-b. URL: <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005101> MUCET 2017.

² Gerald L. White, Problem-solving, self-efficacy, community integration, and employment of blind adults // ProQuest, University of Arkansas 2013. – B.101.

³ Margaret A. Factors correlated with employment outcomes for individuals who are blind or visually impaired, //ProQuest, George Mason University, 2004. –B.3

⁴ Maritza F., Pablo J. Castro-Carrasco, Teachers' subjective theories about the employment integration their blind students // ProQuist, Chili 2020. –B.8.

⁵ Трудоустройство людей с ограниченными возможностями. Сайт Минтруда РФ. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/employment/resettlement> (дата обращения 13.12.2019).

⁶ Vadin N.I. Совершенствование механизма трудоустройства инвалидов в России. // Avtoreferat, Moskva, 2020. – B.4.

Ko‘zi ojiz insonlar jamiki nogironlar uchun majburiy kvotalarning belgilab qo‘yilganligi, xalqaro nogironlar huquqi to‘g‘risidagi konvensiyasi asosida hamma davlatlarda qonunlarning yaratilishi va ularning bandligini ta‘minlash uchun ajratilayotgan subsidiya hamda imtiyozlarga qaramasdan hali hanuzgacha “asosan xususiy biznesning 85 foiz dan oshiqroq”⁷ qismi imkoniyati cheklangan shaxslarni o‘z faoliyatlarining qiymat zanjiriga qo‘shishni xohlashmaydi.

Respublikamizda so‘nggi yillarda rivojlangan davlatlar qatoriga qo‘shilish uchun olib borilayotgan islohotlar qataroga ko‘zi ojiz insonlarni huquqlarini mukammal darajada himoya qilishda xorijiy mamlakatlar tajribasini bevosita qo‘llash uchun “Nogironlar huquqlari to‘g‘risidagi konvensiyani (Nyu-york, 2006-yil 13-dekabr) ratifikatsiya qilish haqida”⁸ qonuni qabul qilinganligi e‘tiborga loyiqdir.

Jumladan, O‘zbekistonda ko‘rish bo‘yicha imkoniyati cheklangan yosh avlodni ochiq mehnat bozoriga yuqori malakali kadr sifatida o‘z qimmatlarini topishda qiynalmasliklari uchun dastlab ularning ta‘limiga e‘tibor qaratish kerakligini hisobga olib Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyev tomonidan “Ko‘zi ojiz va zaif ko‘ruvchi bolalar uchun ixtisoslashtirilgan maktab-internatlarda ta‘lim berish sifatini oshirish hamda ular faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”⁹ qarorining qabul qilinishi, ushbu sohani o‘sishi uchun tranpilin vazifasini o‘tadi.

Masofaviy ish joylarini tashkil qilishda yuqori samara beradigan soha bu xususiy sector hisoblanadi. Buning uchun ishchi kuchi bozorida ko‘zi ojiz shaxslarni mehnatga bo‘lgan ehtiyojlarini to‘la qonli qondirish uchun eng avvalo barcha turdagi bizneslarni inklyuziv biznesga aylantirishimiz zarur. Shunday ekan “oddiy biznesni inklyuziv biznesga aylantirish uchun nima talab etiladi? Javoblardan biri – imkoniyati cheklangan aholini qiymat zanjiriga kiritishdir.”¹⁰

Tadqiqot metodologiyasi

Iqtisodiyotni raqamlashtirish sharoitida yangi ish o‘rinlari vujudga kelishini hisobga olgan holda bandlikning miqobil variant sifatida masofaviy ish joylari taklif etildi. Ushbu tadqiqot ishida masofaviy ish joylarini afzallik va ziddiyatlari ochib berildi hamda uni tizimli tarzda yo‘lga qo‘yish uchun tavsiyalar berildi. Ushbu jarayonda iqtisodiy tahlil, analiz, sintiz, guruhlash va ilmiy abstraksiya metodlaridan foydalanildi. Shuningdek, O‘zbekiston sharoitida inklyuziv bandlik muammolariga yechim sifatida taklif etilayotgan normativ hujjatlarga qo‘shimchalar kiritish lozim bo‘lgan taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi.

Tahlil va natijalar

Alohida ta‘kidlash joizki, ishsiz maqomidagi ko‘zi ojiz shaxslar orasida aksariyat qismi ishlashga bo‘lgan xohishlari yuqori bo‘lda ular na ish izlashadi va na ishsizlar ro‘yxatida turishadi. Ko‘zi ojiz shaxslar o‘rtasida ishsizlikning yuqori darajasi va

⁷ Россия в цифрах: Крат. стат. сб./ Росстат – М., P76,2019. – С.238.

⁸ Nogironlar huquqlari to‘g‘risidagi konvensiyani (Nyu-york, 2006-yil 13-dekabr) ratifikatsiya qilish haqida, O‘RQ // Lex.uz, 695-son, 08.06.2021.

⁹ Ko‘zi ojiz va zaif ko‘ruvchi bolalar uchun ixtisoslashtirilgan maktab-internatlarda ta‘lim berish sifatini oshirish hamda ular faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida Prezident qarori // Lex.uz, 209-son, 18.04.2022 y.

¹⁰ Isayev U. Har bir inson – bebaho capital // Xalq so‘zi, № 34, 18.02.2023-y, 4-b.

ishlashga motivatsiyaning pastligini ularda mavjud quyidagi xarakter-xususiyatlarni asosiy vaj sifatida keltirish mumkin:

1) befarqlik, ish topishga ishtiyoqning yo'qligi;

2) turli xil imtiyozlarga ega bo'lish - bandlik xizmatida ro'yxatdan o'tgan ko'plab odamlar uchun odatiy holdir, ularning asosiy maqsadi nafaqa olishdir. Ishga qiziqish juda past;

3) ishlashga motevatsiyasi baland bo'lganlar o'rtasida taklif etilayotgan ishning maoshi pastligi sababli ish bo'yicha taklif etilgan variantlar ko'zi o'ziga shaxslarni qoniqtirmaydi;

4) mavjud imkoniyatlarga munosib yoki kasbiy qobiliyatlar to'liq shakllanmaganligi, "ideal" ishning yo'qligi sababli ish qidirishda passiv harakat qilish;

5) yangi ish o'rniga qiziqishning pastligini sababi, ko'zi o'ziga yangi hududga tez moslashuvchanlikni pastligi, erkin va qulay xis qila olmasligidandir.

Ish bilan band ko'zi o'ziga shaxslar uchun moddiy (daromad darajasining oshishi) va nomoddiy (o'z-o'zini anglash, ijtimoiy integratsiya imkoniyati, jamiyat uchun nafi tegadigan inson bo'lish istagi) rag'bat muhim hisoblanadi.

Umuman olganda, ko'zi o'ziga shaxslar o'rtasida ishsizlik darajasini yuqoriligi hamda ishlashga qiziqishning pastligiga ko'plab omillar ta'sir ko'rsatmoqda.

1. An'anaviy, psixologik omillar

Uzoq yillar davomida davlat siyosati ko'zi o'ziga shaxslarni jamiyatning qolgan qismidan ajratib, maxsus o'zlari uchun ixtisoslashgan hududlarda yashaydigan alohida odamlar sinfiga ajratishga qaratilgan edi. Ko'zi o'ziga shaxslar uchun ixtisoslashtirilgan bolalar bog'chalari, internat maktablari tashkil etilgan, ko'zi o'ziga insonlar faqat ixtisoslashtirilgan nogironlar korxonalarida ishlagan. Bunday korxonalarda uzoq vaqt ishlagan ko'plab ko'zi o'ziga shaxslar mehnat bozorida talab bo'lmaydi. Ular o'zlarini ochiq mehnat bozorida tasavvur qilishlari psixologik jihatdan qiyindir, chunki ular sog'lom odamlar bilan raqobatlashish qiyinligini bilishadi. Bundan tashqari, ulardan ba'zilari ishga qabul qilishni so'rab turli tashkilotlarga bir nechta samarasiz qatnashlardan so'ng ishga joylashish istagini yo'qotadilar.

2. Ish beruvchining manfaatdor emasligi

Ko'p hollarda ko'zi o'ziga shaxslar ishga yollashda asosiy omil sifatida iqtisodiy tomoni qaraladi. Ish beruvchi nogironligi bo'lgan ma'lum bir xodimning ish faoliyatini, biznesdagi ijtimoiy javobgarlik nuqtai nazaridan kompaniya imidjiga ta'sirini hisobga oladi. Shu bilan birga, albatta, ish beruvchi bunday ishchilarning o'ziga xos xususiyatlari va talablarini hisobga olishi kerak. Ko'pgina hollarda, ko'zi o'ziga shaxslar insonga maxsus jihozlangan yoki o'zgartirilgan ish joylari, zarur bilim, ko'nikma, malakalarni o'zlashtirish, ish joyi va jamoaga moslashish uchun ma'lum vaqt kerak bo'lishi mumkin. Ish beruvchi kelajakda nogironligi bo'lgan xodim o'ziga yuklangan vazifalarni bajarishda samarali bo'lishiga va tashkilotning umumiy daromadiga hissa qo'shishiga ishonch hosil qilishi kerak. Ish beruvchi "ko'zi o'ziga shaxslar ishga yollash - bu har tomonlama o'ylab ko'rilgan qaror ekanligi, ko'zi o'ziga shaxslarning o'z iqtisodiy qiymati borligi va shu sababli biznes muvaffaqiyatiga hissa qo'shishi" ni hisobga olishi kerak.

3. Jamiyat va atrof-muhitning ta'siri

Ko'zi o'ziga shaxslar insonlarning mehnat qilish va o'zini anglashga bo'lgan past motivatsiyaning yana bir muhim omili ularning ota-onalari tomonidan yo'l qo'yiladi

ya'ni ota-onalar va qarindoshlari tomonidan haddan tashqari g'amxo'rlik qilishidir. Ular nogiron bolani yoshligidanoq boqimanda qilib qo'yadilar. Bundan tashqari, nogironligi bo'lgan xodimning atrofidagi odamlar va birinchi navbatda oilasi uning ish haqidagi qarashlari va umidlariga ta'sir qiladi.

Uning mehnatga moslashishi uchun qulay yoki noqulay muhitni shakllantiradigan hamkasblari ham nogironligi bo'lgan xodimning rag'batiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Ko'pincha hamkasblari nogiron xodimni o'zlariga teng deb bilishga tayyor, ammo talaygina tashkilotlar jamoasi ko'zi ojiz shaxs bilan o'zaro aloqada bo'lishni rad etib, nogiron bo'lgan xodim ushbu tashkilotda o'z faoliyatini davom ettirishi yoki tark etishiga ta'sir qiladi.

Shunday qilib, ko'zi ojiz shaxslarning bandlikka bo'lgan dunyoqarashiga ichki va tashqi omillar ta'sir qiladi, ammo, ularning salbiy dunyoqarashlarini yo'q qilish ushbu toifadagi aholining bandligini sezilarli darajada oshirishi mumkin bo'lgan eng muhim aspekt davlat zimmasida asosiy vazifa bo'lib turibdi. Ushbu holatda ish beruvchilarga ham, ko'zi ojizlarning o'ziga ham ta'sir ko'rsatadigan va mavjud vaziyatni o'zgartira oladigan respublika darajadagi mexanizmni qo'llash kerak. Avvalo, ko'zi ojiz shaxs tomonidan boqimandalik kayfiyatini emas, balki faol pozitsiyani shakllantirish biz uchun muhim hisoblanadi. Bunga turli seminarlar, ommaviy axborot vositalari orqali va televizion chiqishlarni tashkil etish hamda o'tkazish orqali erishish kerak.

Ko'zi ojiz insonlarni ish bilan ta'minlash darajasini oshirish uchun ularga ish beruvchilar tomonidan moslashuvchan ish vaqti rejimini joriy qilish bevosita yordam beradi.

Moslashuvchan ish vaqti rejimini to'liqroq yoritish uchun uning O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksidagi ta'rifiga nazar tashlaymiz: "ish vaqtini tashkil etish usuli bo'lib, bunda ayrim xodimlar yoki tashkilot tarkibiy bo'linmalarining xodimlar guruhlari uchun ish kunining boshlanishini, tugashini va umumiy davomiyligini muayyan doirada ularning o'zi tartibga solishiga yo'l qo'yiladi. Bunda xodim uchun belgilangan ish soatlarining jamlangan miqdorini qabul qilingan hisobga olish davri (ish kuni, haftasi, oyi va boshqalar) ichida to'liq ishlab berish talab etiladi."¹¹

Ish bilan ta'minlashning moslashuvchan shakllaridan foydalanish ishchilar va ish beruvchilar manfaatlarining muvozanatini saqlashga, aholining eng zaif toifalari orasida ishsizlik darajasini pasaytirishga, daromad olishga, kasbiy malaka va mehnat qobiliyatini saqlab qolishga, asosiy ishni boshqa faoliyat turlari bilan olib borishga sabab bo'ladi, ish beruvchini esa ishchi kuchidan maqbul foydalanishga imkoniyat yaratadi.

Ko'rish bo'yicha nogironligi bo'lgan shaxslarning moslashuvchan bandligi quyidagi shakllarda amalga oshirilishi mumkin:

- kasanachilik;
- fuqaroning mustaqil faoliyatini tashkil etish bilan bog'liq bandlik;
- uyda bandlik;
- masofaviy bandlik.

¹¹ O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi //Lex.uz 193-modda.

Masofaviy ish bilan ta'minlash tushunchasi boshqa turdagi moslashuvchan ish bilan ta'minlash shakllariga qaraganda kengroq tushunchadir. Birinchi navbatda, mehnatning tabiati va mazmunidagi farqlar tufayli masofaviy ish zamonaviy raqamli texnologiyalardan foydalangan holda mehnat faoliyatini amalga oshirishni o'z ichiga oladi, ko'pincha mehnatning predmeti va mahsuloti ma'lumotdir. Bundan tashqari, masofadan ishlaydigan ishchi nafaqat o'z uyida, balki boshqa ishlab chiqarish binolarida ham mehnat faoliyati bilan shug'ullanishi mumkin. Masalan, boshqa qit'ada joylashgan kompaniyaning ofisida ishlash, olimning xorijiy kompaniya uchun ilmiy-tadqiqot ishini bajarish bo'yicha faoliyati kabilardir.

Tashkilotlar va xodimlar o'rtasidagi masofaviy ish rejimini o'zaro masalarni mehnat kodiksiga asosan tartibga solinadi.

Jamiyatni axborotlashtirish va raqamli iqtisodiyotga o'tish davri ko'zi o'jizlar uchun ish bilan ta'minlash sohasida yangi imkoniyatlar ochilmoqda. Kompyuter texnologiyalari va zamonaviy texnologiyalardan foydalanishning o'sishi odamlar o'rtasidagi aloqalarining kengayishiga hamda ijtimoiy va mehnat munosabatlari tuzilishining o'zgarishiga yordam beradi.

Zamonaviy axborot jamiyatidagi innovatsiyalar ish bilan bandlikning masofaviy shakllari qo'llaniladigan yangi ish o'rinlarini yaratishga imkon beradi. Kelajakda bandlikning bunday o'zgarishi mehnat bozorida kam himoyalangan aholi toifalari, shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatidan foydalanishga imkon beradi.

Raqamli iqtisodiyotga o'tish imkoniyatlari tezkor ma'lumot almashish imkonini beradigan masofaviy ish tarmoqlari faoliyati asosida qurilgan jamiyatga o'tishni qo'llab-quvvatlaydi.

Raqamli texnologiyalardan foydalangan holda yaratilgan ish joyi nogironligi bo'lgan shaxslarni ilgari mavjud bo'lmagan ish bilan ta'minlash imkoniyatini yaratishi mumkin. Masofaviy ish joylari uzoq muddatli jismoniy moslashuvni talab qilmaydi ko'rishda nuqsoni bo'lgan barcha shaxslar uchun juda mos keladi. Bundan tashqari, ish beruvchi va hamkasblar bilan minimal aloqa tufayli masofaviy ish bilan ta'minlash ishchi jamoada ijtimoiy moslashuvni talab qilmaydi.

Biroq, masofaviy ish bilan ta'minlashni tashkil etishdagi bir qator muammolar ham mavjud, ularning asosiylari texnologiya va dasturiy ta'minot bilan ta'minlash xarajatlari va "virtual" ishlash ko'nikmalarini o'rgatish zarurati.

1-jadval¹²

Masofaviy ish bilan ta'minlashning afzalliklari va ziddiyatlari

Afzalliklari	Ziddiyatlari
1. tezkor ma'lumot qidirish	1. ish joyini texnik jihozlashning yuqori narxi
2. ish joylarining moslashuvchanligi	2. Texnologiyalarning jadal rivojlanishi ma'lum bir dasturiy ta'minotning ishlash vaqtini kechiktiradi

¹² Muallif tomonidan tuzilgan.

3. ofis ijarasi va kommunal to'lovlarning mavjud emasligi	3. intellektual xususiy mulk va axborot xavfsizligi bilan bog'liq muammolar
4. Ish joyiga jismoniy moslashuv sohasidagi cheklovlar va muammolarni bartaraf etish	4. zamonaviy texnologiyalar va yuqori tezlikdagi internetga ulanish zarurati
5. o'qitish va trening uchun keng imkoniyatlar	5. qo'l mehnati bilan shug'illanadigan odamlar uchun qulay emas
6. Telekonferentsiyalar orqali professional guruh uchrashuvlarini o'tkazish uchun ko'plab imkoniyatlar	
7. tadbirkorlik uchun katta Imkoniyatlar	
8. ish bilab parallel boshqa faoliyatni olib borish	
9. xodimni transport xarajatlarini tejash	

Tashkilotda masofaviy bandlik tizimini joriy etishning quyidagi mexanizm asosida yo'lga qo'yishni taklif qilamiz. (2-jadvalga qarang).

2-jadval¹³

Masofaviy ish joylarini yaratishning asosiy mexanizmi

bosqich	Tarkibiy amaliy qismlari
Rejalash-tirish bosqichi.	1. Masofaviy bandlik tizimini tashkil etish uchun mas'ul jamoani shakllantirish.
	2. Masofaviy bandlik tizimini joriy etish maqsadlarini aniqlash.
	3. Masofaviy bandlik tizimini tayyorlash va joriy etish muddatlarini belgilash.
	4. Masofaviy ish bilan ta'minlash orqali amalga oshirilishi mumkin bo'lgan kasblarni
	5. Masofaviy bandlik tizimining ishlashini ta'minlash uchun dasturiy modullarni ishlab chiqish (yoki sotib olish).
Bandlik-ning masofaviy shaklini amalga	1. Masofadan ishlaydigan xodimlar uchun ish jadvalini tanlash.
	2. Ish reglamentini tartibga solish, ish joylarini jihozlash, ish haqi.
	3. Masofaviy ishlarning samaradorligini baholash mezonlarini ishlab chiqish.
	4. Xodim va ish beruvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlarini ro'yxatdan o'tkazish usulini aniqlash.

¹³ Muallif tomonidan tuzilgan.

o'shinish siyosatini ishlab chiqish bosqichi.	5. Kompaniyada masofaviy ish bilan ta'minlash qoidalarini masofadan ishlaydigan ishchilar tanishishi lozim bo'lgan hujjat shaklida belgilash.
Masofaviy bandlik tizimini joriy etish bosqichi.	1. Masofaviy ish o'rinlari uchun xodimlarni tanlash. 2. Tashkilotda ishlash uchun xodimlarni jalb qilish. 3. Kerakli uskunalarni o'rnatish va masofadan ishlash joyini texnik jihozlash. 4. Teleish ko'nikmalarini o'rgatish. 5. Masofaviy ishlarni texnik qo'llab-quvvatlash bilan shug'ullanadigan alohida bo'lim ishini tashkil qilish.
Masofaviy bandlik tizimining ishlashini baholash bosqichi.	1. Masofaviy bandlik tizimining ishlashi to'g'risida ma'lumot to'plash. 2. Masofadan ishlaydigan ishchilardan fikr-mulohazalarni olish. 3. Masofaviy bandlik tizimini joriy etish va uning faoliyati natijalarini baholash. 4. Boshqaruv qarorlarini qabul qilish uchun tizimni rivojlantirish muammolari va imkoniyatlarini aniqlash.

Ushbu jadval ma'lumotlariga asoslangan xolda barcha davlat va xususiy sektor subyektlarida an'anaviy ish o'rinlarini minimal 10% ni masofaviy ish o'rinlariga almashtirish lozimdir. Ushbu jarayonda yuzaga kelishi mumkin bo'lgan texnik, moliyaviy, ijtimoiy muammolar ushbu mexanizm tarkibiy qismlariga asoslangan holda tartibga solinadi.

Xulosa

Dunyoning rivojlangan mamlakatlarida xususiy va davlat tashkilotlarida bandlikning masofaviy shakllarini qo'llash amaliyotini rivojlantirish uchun mas'ul bo'lgan davlat idoralari va bo'limlari mavjud. Ushbu tajribadan O'zbekiston respublikasida davlat mehnat va bandlik xizmati tizimida davlat miqyosda masofaviy bandlik mexanizmini tashkil etish bilan shug'ullanadigan tuzilmani yaratish orqali ijobiy natijalarga erishish mumkin. Bunday bo'limning funksiyalari quyidagicha bo'lishi maqsadga muvofiqdir:

- davlat va xususiy tashkilotlarda masofaviy ish mexanizmlarini joriy etish konsepsiyasini ishlab chiqish;

- axborot va telekommunikatsiya vositalari orqali amalga oshirilishi mumkin bo'lgan kasblar va funksiyalar ro'yxatini aniqlash;
- masofadan ishlaydigan ishchilarning ijtimoiy va mehnat munosabatlarini tartibga solishning me'yoriy-huquqiy bazasini takomillashtirish;
- masofaviy ish sohasida huquqiy normalarga rioya qilishda nazorat faoliyatini amalga oshirish;
- tashkilotda masofaviy bandlik tizimini yaratish bo'yicha maslahat;
- masofadan ishlaydigan ishchilar uchun bo'sh ish o'rinlari bankini yaratish;
- masofadan turib ishlaydigan xodimlar sonini statistik hisobga olish tizimini ishlab chiqish va joriy etish.

Shuningdek, masofaviy ish joylarini tashkil qilishda yuksak tajribaga ega bo'lgan davlat AQShda nogironligi bo'lgan shaxslarni ushbu sohada o'qitish uchun dastur ishlab chiqilgan bo'lib ularni masofaviy ishga tayyorlanadi. Bu dastuga muvofiq tarzda nogironligi bo'lgan insonlarni Jorjiya texnologiya institutida amaliy yechim ishlab chiqilgan. Dastur nogironligi bo'lgan shaxslarni Internet orqali o'qitishni o'z ichiga olib, bu ularga bir vaqtning o'zida kerakli bilimlarni, shuningdek, axborot makonida ishlash ko'nikmalarini olish imkoniyatini beradi. AQShning masofaviy bandlik texnologiyalari sohasidagi tajribasi, shuningdek, nogironlar uchun "virtual" ish o'rinlarini yaratish bo'yicha loyihalarni amalga oshirish maqsadi O'zbekistonda ushbu yo'nalishni rivojlantirish istiqbollaridan darak beradi, bu bizning mamlakatimiz innovatsion turdagi iqtisodiyotga o'tishni ko'rsatadi.

Ushbu dasturni mamlakatimiz sharoitida muvofiqlashtirgan holda quyidagilarni asosiy prinsiplar sifatida belgilab olish lozim:

- *Ko'zi ojiz bolalarni inklyuziv ta'limini ta'minlash:*
- *"nurli maskan" maxsus maktablarida ta'limni IT bilan integratsiyalashtirish:*
- *tiflmedia vositalarini joriy etish ko'lamini kengaytirish:*
- *barcha raqamli texnologiyalarda ko'zi ojizlar uchun qulay ovozli funksiya bilan ta'minlash.*

Raqamli iqtisodiyotning mamlakatimizdagi yuksak darajada rivojlanish istiqbollaridan masofaviy ish o'rinlarini keng ko'lamda rivojini prognoz qilish mumkin.

Ushbu yo'nalishda quyidagi chora-tadbirlar olib borilishi masofaviy bandlik tizimini joriy etish va ko'zi ojiz insonlarni masofaviy ish o'rinlariga loyiq kadr bo'lib yetishishlarida munosib hissa qo'shishda amaliy yordam berishi aniqdir.

- masofaviy ish o'rinlarini malakaviy talabidan kelib chiqqan holda ko'zi ojiz shaxslarni umumiy kasbiy ko'nikmalarga o'qitish va qayta o'qitish tizimini manzilli yo'lga qo'yish;

- O'zbekiston Respublikasi davlat boshqaruv organlarining barcha tashkilotlarda aloqa opereratorlari, operator consultant, matn teruvchi va boshqa masofan turib ishlash imkoniyati mavjud kasblarga ko'zi ojiz kadrlarni yo'naltirish ikkala tomon uchun ham manfaatli bo'ladi;

- masofaviy ish o'rinlarini yaratish ko'lamini kengaytirish hamda mehnat bozoriga kirib kelishi kutilayotgan ko'zi ojiz yoshlarni xorijiy tillar, kompyuter savodxonligi va boshqa zamon talablariga javob beradigan ko'nikmalarini o'qitish tizimini takomillashtirishga urg'u berilgan davlat dasturi ishlab chiqish kerak.

- xorijiy mamlakatlarda joylashgan logistik korxonalar va boshqa masofaviy ish o‘rinlarini kasbiy talablariga muvofiq tushuvchi malakalar bo‘yicha maqsadli o‘qitish va qayta tayyorlash kurslarini tashkil qilish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Norhasyikin Rozali, Promoting Social Entrepreneurship among Entrepreneur with Disabilities in Contribution for Community // ProQuest, Malaysia Perlis, 2018-y. 2-b jami 5 b. URL: <https://doi.org/10.1051/mateconf/201815005101MUCET 2017>
2. Gerald L. White, Problem-solving, self-efficacy, community integration, and employment of blind adults // ProQuest, University of Arkansas 2013-y. 10-b. jami 101 b.
3. Margaret Anne, Factors correlated with employment outcomes for individuals who are blind or visually impaired, // ProQuest, George Mason University, 2004-y. 3=b. jami 159 b.
4. Maritza Fajardo, Pablo J. Castro-Carrasco, Teachers’ subjective theories about the employment integration their blind students // ProQuist, Chili 2020-y. 8-b. jami 11 b. Maritza Fajardo 1; Pablo J. Castro-Carrasco
5. Трудоустройство людей с ограниченными возможностями. Сайт Минтруда РФ. [Электронный ресурс] URL: <https://rosmintrud.ru/employment/resettlement> (дата обращения 13.12.2019).
6. Vadin N.I. Совершенствование механизма трудоустройства инвалидов в России. // Avtoreferat, Moskva – 2020, 4-b. Jami 33 b.
7. Россия в цифрах. 2019: Крат. стат. сб./ Росстат – М., P76 2019 – С. 238.
8. Nogironlar huquqlari to‘g‘risidagi konvensiyani (Nyu-york, 2006-yil 13-dekabr) ratifikatsiya qilish haqida O‘RQ// Lex.uz, 695-son, 08.06.2021 y.
9. Prezident qarori, Ko‘zi ojiz va zaif ko‘ruvchi bolalar uchun ixtisoslashtirilgan maktab-internatlarda ta’lim berish sifatini oshirish hamda ular faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida // Lex.uz, 209-son, 18.04.2022 y.
10. Isayev Q. Har bir inson – bebaho kapital // Xalq so‘zi, № 34, 18.02.2023-y. 4-b.
11. O‘zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi // Lex.uz 193-modda. <https://lex.uz/uz/docs/6257288>. 28.10.2022. Ў