

101.2
T-11

Z.A. TOLAMETOVA

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSIOLOGIIYASI



TOSHKENT

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI OLIY VA O'RTA
MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

**MIRZO ULUG'BEK NOMIDAGI O'ZBEKISTON
MILLIY UNIVERSITETI**

Z.A. TOLAMETOVA

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI

(F-1-125-grant doirasida bajarilgan)

TOSHKENT – 2017

UO'K: 511.57 (072)

KBK 65.24

T-63

T-63 Z.A. Tolametova. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi.
-T.: «Fan va texnologiya», 2017, 400 bet.

ISBN 978-9943-11-470-8

Mazkur o'quv qo'llanmani buyuk siyosatchi va davlat arbobi, xalqimizning suyuqli otasi o'zining butun hayotini vatanining ravnaqi va xalqining baxtu saodati uchun baxshida etgan, jahon hamjamiyatida O'zbekiston davlatini tanitgan va o'z o'rni bo'lishiga erishgan O'zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti Islom Abdug'aniyevich Karimovning yorqin xotirasiga bag'ishlayman. Toki Islom Karimovning bosib o'tgan yo'li yoshlar uchun namuna va ibrat bo'lib qolsin. Islom Karimov xotirasi va ezgu ishlari xalqimiz qalbida abadiy yashar ekan, u hamisha barhayotdir.

UO'K: 511.57 (072)

KBK 65.24

Mas'ul muharrir:

P.V.Hoshimov – dotsent

Taqrizchilar:

F.T.Egamberdiyev – Iqtisodiyot nazariyasi kafedrası professorı,
i.f.d.;

Z.Sodiqov – Toshkent Islom universiteti «Xalqaro iqtisodiy
munosabatlar» kafedrası mudiri dot., i.f.n.

*Mirzo Ulug'bek nomidagi O'zbekiston Milliy universiteti uslubiy
Kengashining 2016-yil 28-iyundagi 6-sonli majlis bayonnomasi asosida
chop etildi.*

ISBN 978-9943-11-470-8

© «Fan va texnologiya» nashriyoti, 2017.

KIRISH

O'zbekistonda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat bozori va uni tartibga solish muammolarini o'rganish, ularni yechish yo'llarini hozirgi zamon talabiga mos holda belgilash va takomillashtirish bugungi kunda eng dolzarb vazifalardan biridir. Shuning uchun mehnat bozorining mohiyatini, mehnatga bo'lgan talab va taklifning mazmunini yoritib berish amaliy ahamiyat kasb etadi.

«Dunyoning ko'plab yetakchi mamlakatlarida davlat qarzi va milliy budjetlar taqchilligi muammosi deyarli hal etilmasdan qolmoqda, real iqtisodiyotda ishlab chiqarish pasayib bormoqda, jahon bozorida xarid talabining kamayishi davom etmoqda, ishsizlik darajasi yuqoriligicha qolmoqda, ijtimoiy keskinlik kuchaymoqda»¹.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi oqibatlarini bartaraf etish bo'yicha amalga oshirilgan Inqirozga qarshi dasturlarga qaramay, ayrim mamlakatlarda makroiqtisodiy rivojlanish ko'rsatkichlari pasayish tendensiyasiga ega bo'lmoqdaki, uning oqibatida ishsizlik darajasi xorijiy mamlakatlarda yuqoriligicha qolmoqda.

Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, 2012-yilda 200 million kishi ishsiz bo'lib, shundan 75 millioni 25 yoshdan kichik bo'lgan yoshlardir. Yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi 2012-yilda 12,6 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda ham dunyo miqyosidagi ishsizlarning aksariyatini yoshlar tashkil etdi. 2017-yilda yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi 12,9 foizga yetishi kutilmoqda. 2013-yilda ishsizlar soni dunyo miqyosida 202 mln. dan iborat bo'lgan bo'lsa, 2014-yilda 4,2 mln. ga ko'paydi. 2013-yilda Yevropa Ittifoqida ishsizlik darajasi 12 %ni tashkil etgan bo'lsa, 2014-yilda 11,5 %dan iborat bo'ldi.²

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat bozorini rivojlantirish va uning amal qilish mexanizmi samaradorligini

¹ Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qat'iyat bilan davom ettirish. –T.: O'zbekiston, 2013 19-b

² www.world bank.org

oshirish, jahonda ishsizlikni pasaytirish, aholi bandligini oshirishning nazariy va amaliy jihatlarini tadqiq etish ilmiy-amaliy ahamiyatga ega.

Ishsizlikning oldini olish va aholi bandligini oshirishning iqtisodiy mexanizmi samaradorligini o'zgarishning ustuvor yo'nalishlarini kompleks tadqiq etish dolzarb masalalardan hisoblanadi.

Dunyoning ko'plab mamlakatlarida ishsizlik darajasining ortib borishi bilan bog'liq muammolar saqlanib qolayotgan bir vaziyatda, O'zbekiston Respublikasida ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash bo'yicha mintaqaviy dasturlarning amalga oshirilishi natijasida 2015-yilda qariyb 980 mingdan ortiq ish o'ri tashkil qilingan bo'lib, bu ish o'rinlarining 60 %dan ortig'i qishloq joylarda yaratildi. Kollejlarning 480 mingdan ortiq bitiruvchisi ish bilan ta'minlandi³.

Respublikamizda iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayoni olib borilar ekan, bu jarayon mehnat bozorini tartibga solish bo'yicha jiddiy chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirishni talab etadi. Shunga muvofiq, mehnat bozorining rivojlanishi va aholining mehnatda bandligi tartibga solinishi yangi iqtisodiy munosabatlar nuqtayi nazaridan o'rganilishi lozim.

Mazkur o'quv qo'llanmaning maqsadi iqtisodiyotni moder-nizatsiyalash sharoitida O'zbekistonda tarkibiy o'zgarishlarning mehnat bozoriga ta'sirini ilmiy-nazariy jihatdan yoritish, mehnat bozorining amal qilish mexanizmini takomillashtirishning va aholini mehnatda bandligini oshirishning istiqbolli yo'nalishlari bo'yicha ilmiy xulosa, amaliy takliflar va tavsiyalarni berishdan iborat.

Ushbu o'quv qo'llanmaning vazifasi O'zbekiston Respublikasidagi milliy demografik xususiyatlarni hisobga olgan holda

³ I.Karimov Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir. 2016. Toshkent. www.lex.uz.

aholi bandligining tarkibi va darajasini tahlil qilish aholining mehnatda bandligi va uning iqtisodiy asoslarini ilmiy-nazariy jihatdan yoritish, O'zbekistonda mehnat bozori holati va uning rivojlanish tendensiyalarini statistik ma'lumotlarga asoslangan holda tahlil etib, jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozining xalqaro mehnat bozoriga ta'sirini yoritish, shuningdek, iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida O'zbekiston Respublikasida mehnat bozorining amal qilish mexanizmini takomillashtirish, yangi ish o'rinlarini tashkil etishning istiqbolli yo'nalishlarini ko'rsatib berishdan iborat. Shuningdek, mazkur o'quv qo'llanmada mehnat unumdorligini oshirish orqali mehnat salohiyatidan samarali foydalanish yo'llari, iqtisodiyotning tarmoq va sohalarida mehnat unumdorligini oshirish imkoniyatlari, aholining daromadlari va turmush darajasini oshirishning istiqbolli yo'nalishlari bo'yicha ilmiy-nazariy va amaliy takliflar berilgan.

Mazkur o'quv qo'llanmadan Oliy o'quv yurtlarida talabalarga «Iqtisodiyot nazariyasi», «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi», «Mehnat iqtisodiyoti. Inson taraqqiyoti», «Ishchi kuchi va bandlik muammolari» fanlarini o'qitishda qo'llanilishi va iqtisodiyot sohasiga qiziquvchilar foydalanishlari mumkin. Mazkur monografiyani yozishda O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi, O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining statistika ma'lumotlaridan foydalanildi.

I bob. «MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI

1. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari.

2. «Mehnat» iqtisodiy kategoriyasini ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.

3. Mehnatning inson va jamiyatning rivojlanishidagi oʻrni.

1.1. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» – bu, ish beruvchlar va yollanma xodimlarning mehnat jarayonida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarini oʻrganuvchi fandır.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» XX asrning 70-yillarida alohida fan sifatida ajralib chiqdi. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» iqtisodiy fan sifatida mehnat jarayonini, yaʼni rivojlanishdagi, harakatdagi faoliyatni oʻrganadi. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi fani kishilar oʻrtasida yuzaga keladigan mehnat munosabatlarini mehnat qonuniyatlarini, mehnat faoliyatini tashkil etishni, mehnat bozoridagi talab taklif qonuniyatlarini xodimlarni mehnatga haq toʻlash va mehnat unumdorligini oshirish kabi masalalarni oʻrganadi.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti mehnat jarayonida turli omillar taʼsiri natijasida yuzaga keladigan ijtimoiy iqtisodiy munosabatlardir.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining maqsadi – bu ijtimoiy iqtisodiy jarayonlarni oʻrganish, tahlil qilish, tartibga solish, boshqarish, rejalashtirish va istiqbollashtirish asosida ijtimoiy-mehnat munosabatlarini takomillashtirish

bo'yicha xulosa va tavsiyalar ishlab chiqishga o'rgatishdan iborat.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanida quyidagi usullar keng qo'llanadi: guruhlash va kuzatish; statistik tahlil; taqqoslash, amaliy dalillar to'plash; iqtisodiy-matematik; sotsiologik tadqiqot; xulosa chiqarish. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi», real mavjud bo'lgan voqelik haqidagi bilimlarni kengaytirishga yordam berish bilan bir qatorda, mehnat sohasida yangi aloqalar va jarayonlarni yuzaga keltiradi.

«Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fani quyidagi vazifalarni bajaradi:

– mehnat munosabatlarini ijtimoiy iqtisodiy mohiyatini yoritib berish, mehnat faoliyatini tashkil etishning o'ziga xos jihatlarini ko'rsatib berish;

– mehnat faoliyatini tashkil etishning o'ziga xos jihatlarini yoritib berish;

– O'zbekistonning mehnat salohiyatini ijtimoiy iqtisodiy mohiyatini yoritish, mehnat salohiyatining miqdor va sifat ko'rsatkichlarini tahlil etish;

– mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda mehnat unumdorligini oshirishning tutgan o'rnini yoritish;

– O'zbekistonda mehnat bozorini shakllanishi va rivojlanishini o'ziga xos xususiyatlarini ilmiy-nazariy jihatdan yoritib berish;

– ishsizlik va bandlik kategoriyalarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yoritib berish;

– mehnat bozorida talab va taklif qonuniyatlarini, ishsizlik va uning kelib chiqish sabablarini yoritib berish;

– jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozining rivojlangan mamlakatlar mehnat bozoriga ta'sirini o'rganish va undan chiqish yo'llarini tahlil qilish;

– ishsizlikning ijtimoiy - iqtisodiy oqibatlari va uning iqtisodiyotga ta'sirini statistik ma'lumotlarga asoslangan holda tahlil etish;

- mehnat migratsiyasi mohiyatini yoritish va xalqaro mehnat migratsiyasining o'ziga xos xususiyatlarini ko'rsatib berish;
- aholi turmush darajasi va daromadlarini tahlil etish;
- yangi ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash istiqbollari yuzasidan takliflar ishlab chiqish.

1.2. «Mehnat» iqtisodiy kategoriyasini ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati

Moddiy ne'matlar va xizmatlarni uzluksiz kengaytirilgan tarzda takror ishlab chiqarish ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyot talabidir. Jamiyat a'zolari o'zlarining jismoniy, aqliy, ma'naviy imkoniyatlari bilan mehnat vositalariga ta'sir o'tkazib, moddiy va nomoddiy boyliklarni yaratadilar. Mehnat keng tushuncha bo'lib, undan iqtisodchilar kishilarning tovar va xizmatlarni ishlab chiqarishda qo'llanadigan barcha jismoniy va aqliy qobiliyatlarini ifodalashda foydalanadilar. Umuman olganda, masalan, sotuvchilar, o'qituvchilar, futbolchilar, dehqonlar va boshqalar tomonidan bajariladigan ishlarning hammasi – «mehnat» degan umumiy tushuncha bilan ifodalanadi. Mehnat, bu – inson hayotining doimiy va tabiiy shartidir. V. Petti o'z vaqtida «Mehnat boylikning otasi, yer esa uning onasidir» deb bejiz aytmagan. To'g'ri, har qanday boylik ham mehnat bilan yaratilmaydi, masalan, tabiiy boyliklar, yer, suv, yer osti qazilma boyliklari tabiat in'om etgan ne'matlardir. Lekin ularni ham inson o'z mehnati bilangina jilovlab olishi va o'z foydasiga qaratishi, ishlatishi mumkin. Har qanday shaxs ishlab chiqarish jarayoniga kirishar ekan, o'zining mehnatga bo'lgan qobiliyati, layoqatini ishga soladi, shu bois mehnat natijasi ongli, aql-idrokli harakat mahsuli hisoblanadi.

Mehnat – bu, murakkab ijtimoiy-psixologik jarayon bo'lib, u kishilarning yashashi uchun shart bo'lgan abadiy tabiiy zaruriyatdir. Mehnat inson bilan tabiat o'rtasida sodir bo'ladigan shunday jarayonki, unda inson o'zining faoliyati bilan o'zi va

tabiat o'rtasidagi moddalar almashinuvini bevosita ifodalaydi, tartibga soladi va nazorat qiladi.

Mehnat – insonning biron-bir maqsadga qaratilgan ijtimoiy foydali faoliyat. Inson o'z harakatlarining maqsadini aniqlaydi. Mehnat muayyan maqsadga qaratilgan ongli faoliyat ekanligi bilan ish tushunchasidan farq qiladi.

Ish – tabiat va inson tomonidan birlashgan kuchlarning obyektiv natijasidir. Mehnat va ishning miqdori sarflangan vaqt – energiya bilan o'lcansa-da, ularni bir-biri bilan to'g'ridan-to'g'ri tenglashtirish mumkin emas.

Mehnat insonning aqliy-fiziologik faoliyati bo'lib, unga to'g'ri keladigan ish bu jarayonning obyektiv natijasi hisoblanadi. Bajarilgan ishning miqdorini, jamiyat a'zolari tomonidan mehnatning sarflangan miqdoriga tenglashtirish mumkin emas. Ish mehnatning mahsulidir.

Inson kuch-quvvatining sarflanish darajasi faoliyat turiga va ishlatiladigan mehnat vositalariga bog'liq bo'ladi. Mehnat jarayoni uchta asosiy tarkibiy qismini o'z ichiga oladi:

- xomashyo materiali (mehnat predmetlari);
- mehnat vositalari;
- jonli mehnat sarflari.

Mehnat ish tushunchasidan farqli tomoni shundaki, mehnat maqsadga qaratilgan, ongli taqiqlanmagan, shuningdek yaratuvchanlik mavjud bo'lgan va ayni vaqtda boshqalar uchun foydali faoliyatdir.

Mehnat xususiyatini belgilovchi ishlab chiqarish munosabatlari tizimining asosiy elementlari quyidagilardir:

- mehnatkashlarning ishlab chiqarish vositalariga munosabati, ishlab chiqarish vositalarining mulkchilik shakli;
- bevosita ishlab chiqaruvchilar amalga oshirayotgan mehnatning maqsadi, shaxs mehnati bilan jamiyat umumiy mehnati o'rtasidagi bog'liqlik (mehnatning ijtimoiy tabiati namoyon bo'lish shaklini ifodalaydi);

- ijtimoiy guruhlar (sinflar)ning ishlab chiqarish vositalariga munosabatlari, xodimlarning tayyorgarlik darajasidagi va ularning ishlab chiqarish jarayonida xilma-xil funksiyalarni bajarishidagi farqlar taqozo qilgan mehnatdagi ijtimoiy tafovutlar darajasi. Ishlab chiqarish usulining bu tomonlari, o'z navbatida, ishlab chiqaruvchilarning o'z-o'zining mehnatiga munosabatini, mehnat mahsulotlarini taqsimlash munosabatlarini, shuningdek, jamiyatdagi mehnatni tashkil etish usulini belgilaydi.

Mehnat – boylik manbai bo'lib, inson faoliyatining birinchi va zarur sharti hisoblanadi. Mehnat natijasida odamlar atrofdagi tabiatni o'zgartiradilar, mehnat orqali o'z bilimlarini oshirib, qobiliyatlarini rivojlantiradilar va yangiliklarni yaratadilar.

Xodimlarning mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro munosabatga kirishishlari mehnat mazmunini bildiradi. Mehnat mazmuni quyidagi belgilarga ega:

1. Xodimlar mehnatining murakkabligi.
2. Xodimlarning kasbkorlik darajasi.
3. Xodimlarning mas'uliyatni his qilishi, ijodkorligi fikrlarini erkin bayon eta olishi.

1.3. Mehnatning inson va jamiyatning rivojlanishidagi o'рни

O'zbekiston Respublikasida mehnatga oid munosabatlar mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari, jamoa kelishuvlari, shuningdek, jamoa shartnomalari va boshqa lokal normativ hujjatlar bilan tartibga solinadi. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlariga O'zbekiston Respublikasining «Mehnat Kodeksi», «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuni va bu qonunga Mehnat va aholini ijtimoiy muhofazalash vazirligi tomonidan tayyorlangan sharhlar hamda mehnat va uni tashkil etish bo'yicha davlat hokimiyatining boshqa vakillik va ijroiya organlari o'z vakolatlari doirasida qabul qiladigan qarorlar kiradi. Mehnatning asosiy vazifalari quyidagilardan iboratdir:

1. Insonlarning cheksiz ehtiyojlarini cheklangan resurslardan samarali foydalangan holda to'laroq qondirish.

2. Mehnat natijasida inson jamiyatdagi boyluklarni yaratadi.

3. Mehnat ijodkorlikni yuzaga keltiradi, mehnat natijasida yangi kashfiyotlar yuzaga keladi. Kishilar mehnat orqali o'z bilim va tafakkurini oshirib boradi.

4. Inson mehnat natijasida ijtimoiy-iqtisodiy tarqaqiyotni ta'minlaydi. Yuksak darajada rivojlangan jamiyatni mehnati tufayligina bunyod etadi.

Mehnat turlari professional, funksional va tarmoq nuqtayi nazaridan farqlanadi.

1. Professional mehnat ilmiy tadqiqotchilik, muhandislik, boshqaruv, ishlab chiqarish, ma'rifiy, tibbiy va boshqa turlarga bo'linadi.

2. Funksional mehnat, mehnatning qanday maqsadga yo'naltirilgani, iqtisodiy faoliyatining funksional roliga bog'liq holda tarkibiy qismlarga ajratiladi.

3. Tarmoq doirasidagi mehnat muayyan tarmoq doirasida mehnatning amalga oshirilishidir.

Mehnat mazmuniga ko'ra quyidagi turlarga bo'linadi.

1. Oddiy mehnat.

2. Murakkab mehnat.

Oddiy mehnat jismoniy va aqliy qobiliyatlarga ega har qanday inson bajarishi mumkin bo'lgan mehnatdir.

Murakkab mehnat alohida qobiliyat, bilim va malakani talab etuvchi mehnatdir. Shuningdek, murakkab mehnatning o'ziga xos xususiyatlarga ega bo'lib, quyidagilardan iboratdir.

a) xodimlarning aqliy va jismoniy mehnat funksiyalari uyg'unlikda bajariladi;

b) xodimlar aniq maqsadga ko'ra ish ko'radilar;

d) xodimlar mehnat faoliyatini rejalashtiradi, uni tahlil etib va nazorat qiladi;

e) xodimlar mehnat natijalari uchun javobgar va mas'uliyatli bo'ladi.

Jamiyatda iqtisodiy taraqqiyotga erishilishi, fan-texnika rivojlanishi natijasida murakkab mehnatga talab oshib boradi. Bunda xodimlarning ma'lumoti, kasb korligini yanada oshirib borishga zarurat tug'iladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

- 1 Mehnat iqtisodiy kategoriyasini mohiyatini yoritib bering.
- 2 «Mehnat» va «Ish» tushunchalarining farqi va o'xshashlik tomonlari nimalardan iborat?
- 3 «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti nimadan iborat?
- 4 Mehnat mazmunining qanday belgilari mavjud?
- 5 Mehnat to'g'risida qanday me'yoriy hujjatlarni bilasiz?

II bob. MEHNAT FAOLIYATINI TASHKIL ETISH

1. Mehnat munosabatlarini mohiyati va uni tashkil etishning modellari.
2. Mehnat munosabatlariga ta'sir etuvchi omillar.
3. Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati va mehnat faoliyatini tashkil etishda korporativ boshqaruvni o'rni.
4. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi va uning turlari.

2.1. Mehnat munosabatlarini mohiyati va uni tashkil etishning modellari

Mehnat munosabatlari iqtisodiy kategoriya sifatida uzoq davrlar mobaynida evolutsion tarzda vujudga kelgan va barcha iqtisodiy tizimlarda mavjud bo'lgan tushunchadir. Bugungi kunda mehnat munosabatlari turli omillar ta'sirida tarkib topib rivojlanmoqda. Bu omillar aksariyat hollarda mamlakatning iqtisodiy rivojlanish darajasi, demografik, hududiy va milliy xususiyatlar orqali vujudga keladi. Mamlakatimizda mehnat munosabatlari O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga binoan tartibga solinadi. Ana shu kodeksga binoan ish beruvchilar va ishlovchilar mehnat munosabatlarining subyektlari hisoblanadi.

Mehnat munosabatlari subyektlari sifatida ish beruvchilar, yollanuvchilar, davlat o'rtasida manfaatlarni moslashtirish maqsadida uch tomonlama shartnoma tuzadilar. Bunday shartnomalar inflatsiyani jilovlash, bandlikni ta'minlash, ijtimoiy munosabatlarni milliy darajada hal qilish imkonini beradi. **Mehnat munosabatlarini** tashkil etishning uchta modelini ajratish mumkin:

1. *Liberal model.* Ushbu model uchun o'ziga xos xususiyatlar shuki, unda kasaba uyushmalarning roli uncha yuqori bo'lmaydi, ish haqini to'lash masalalari markazlashgan holda hal etiladi. Bu model ayrim xususiyatlari bo'yicha farq

qilishiga qaramasdan, asosan, AQSH va Kanada, shuningdek, Belgiya, Irlandiya, Buyuk Britaniyada ko'proq kuzatilgan. Keyingi yillarda bu mamlakatlarda kasaba uyushmalarining roli pasayib borishi kuzatildi, mehnat shartnomasi asosida ishlash, mehnat munosabatlariga oid keng qamrovli qonunchilik rivojlanib bormoqda.

2. Korporativ model. Bu model bo'yicha rivojlanayotgan mamlakatlarda boshqariladigan bozor tizimi ustun bo'lib, davlatning iqtisodiyotda faol ishtirok etishi kuzatiladi. Uning ikki ko'rinishini ajratish mumkin:

- a) demokratik yoki sotsial-reformatik korporatizm;
- b) ierarxik korporatizm.

Demokratik yo'nalish bo'yicha ijtimoiy konsensus, ya'ni o'zaro kelishishga intilish katta o'ringa ega. Bu tizimda iqtisodiy o'sish va umumiy ijtimoiy farovonlikka erishish uchun jamoat va xususiy manfaatlarni turli milliy institutlar, kapital, moddiy resurslar, ishchi kuchi bozoridagi jarayonlarni tartibga solishni muvofiqlashtirish asosida amalga oshiriladi. Ishchi kuchini o'zgarayotgan sharoitga tezda moslashtirish kasbiy tayyor-garlikni kuchaytirish orqali amalga oshiriladi. Bunda kasaba uyushmalar faoliyati kuchli bo'lib, ular hokimiyat organlari bilan turli sohalarda, birinchi navbatda, ish haqi bo'yicha masalalarda muzokara yuritish, ishsizlik bo'yicha nafaqani oshirish, ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha vakolatlarga egadirlar.

Milliy darajada ijtimoiy sherikchilik ustun bo'lib, Liberal modeldan farqli ravishda, bunda o'zaro iqtisodiy qarorlar qabul qilinadi va barcha manfaatlar hisobga olinadi. Bu model davr sharoitiga nihoyatda moslashgan bo'lib, sharoit taqozosi bilan o'zgarishi mumkin. Ierarxik korporatizm Yaponiyada mavjud bo'lib, resurslardan foydalanishni tartibga solish bilan tavsiflanadi. Bunda davlat mehnat faoliyatini rivojlantirishga katta ahamiyat beradi. Mehnat bozoridagi o'ziga xoslik shundaki, barcha tarmoqlarda mehnat shartnomalari firma doirasida kuzatiladi.

3. *Ijtimoiy-bozor modeli.* Bu model o'z xususiyatlariga ko'ra, korporativ modelga yaqinroq turadi. Bunda fermerlar, kam ta'minlangan oilalar, shuningdek, kichik va o'rta firmalar davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanadi. Ijtimoiy yo'naltirilgan xo'jalikda davlatning iqtisodiyotdagi faol ishtiroki aholi farovonligini ta'minlash bo'yicha keng majburiyatlar bilan bog'langan bo'ladi.

2.2. Mehnat munosabatlariga ta'sir etuvchi omillar

Mehnat munosabatlari ma'lum komponentlardan tarkib topadi, ya'ni ish beruvchi va ishga yollanuvchilar manfaatleri majburiyatlarini namoyon etuvchi xususiyatlarini qamrab oladi. Iqtisodiyot tarmoqlarida mehnat munosabatlari subyektlari ijtimoiy sherikchilikka asoslangan mehnat shartnomalari asosida mehnat faoliyatiga kirishadilar. Iqtisodiyot tarmoqlarida ish beruvchi va ishga yollanuvchilarning xarakteriga mos manfaatleri o'zaro bog'lovchi vositalar mavjudligi yoki manfaatlar o'zaro yaqinlashganda mehnat munosabatlari asosida mehnat faoliyati samarali tashkil etiladi.

Mamlakatimizda turli mulkchilik shakllarida qaror topayotgan **mehnat munosabatlari quyidagi omillar** ta'sirida tarkib topmoqda:

1. Mehnatga haq to'lash, mehnatni rag'batlantirish.
2. Mulchilik munosabatlarining o'zgarishi.
3. Mehnat bozori va aholi bandligi darajasi.
4. Kasaba uyushmalar faoliyati faolligi.
5. Ijtimoiy himoya tizimi.

Bugungi kunda **mehnat munosabatlari o'zgarishiga quyidagi omillar** bevosita ta'sir etmoqda:

1. Xodimlarning mehnatiga haq to'lash, moddiy rag'batlantirish mehnat munosabatlari tizimida alohida o'ringa egadir. Mehnat munosabatlari rivojlanishida bozor talablaridan kelib chiqib, xodimning ish haqi aksariyat hollarda pirovard natijadan kelib chiqadi. Bu esa xodimlarni raqobatbardosh mahsulot ishlab

chiqarishga, korxonaga taqdiriga befarq qaramaslikka undaydi. Sifatli mahsulot ishlab chiqarish, uni sotish va daromad olish korxonaga taraqqiyotining garovi – shaxsiy manfaatdorlikning asosi sifatida rivojlanadi. Xodimlarga haq to‘lashda ishchining doimiy, butun mehnat faoliyati davomida takror ishlab chiqarishi zarur bo‘lgan sarf-xarajatlar, jumladan oilasi uchun zarur xarajatlarni ham inobatga olish kerak. Mehnatni rag‘batlantirish ham korxonaning samarali faoliyatini, uning moliyaviy imkoniyatlarini belgilaydi. Sof foydani xodimlarga kvotaga qarab taqsimlab borish ishlovchining daromad olish doirasini kengaytiradi va mehnatga bo‘lgan munosabatini o‘zgartiradi.

2. Iqtisodiy islohotlar mehnat munosabatlarini takomillash-tirishga qaratilgan. Xo‘jalik yuritish mexanizmlarini takomillash-tirish mehnat munosabatlari mazmuni va tuzilishini o‘zgartirdi. Umumjamiyat ehtiyojlari uchun yetkazib beriladigan qishloq xo‘jaligi mahsulotlariga oqilona xarid narxlarini belgilash, qishloq xo‘jaligidagi mehnat munosabatlarini rivojlantiruvchi omil bo‘ldi. So‘nggi yillarda paxta, donning xarid narxlari bir necha marta oshdi. Kartoshka, meva-sabzavot mahsulotlari, chorva hamda parranda va boshqa mahsulotlarga erkin xarid narxlari joriy etildi.

3. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorida talab va taklif nisbati mehnat munosabatlariga katta ta‘sir etadi. Mehnatga layoqatli aholining 94-95 %i mehnat bilan band bo‘lsa, iqtisodiyot me‘yorida rivojlanayotgan hisoblanadi. Mehnat bozorida aholi bandligini ta‘minlash mehnat munosabatlariga ijobiy ta‘sir etadi. Ishchi kuchi takror ishlab chiqarishni va mehnatdan samarali foydalanishni ta‘minlovchi asosiy omildir. Ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanishi bilan mos ravishda sanoat korxonalarini qishloq joylarda yanada ko‘proq barpo qilish, xizmat ko‘rsatish sohaslarini yanada ko‘proq rivojlantirish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik rivojiga imkoniyatlarni yanada kengaytirish oqilona bandlikni ta‘minlaydi.

Mehnat munosabatlariga davlatning ijtimoiy dasturlari (kam ta‘minlangan oilalarga yordam, ishsizlik bo‘yicha nafaqa, har xil

ijtimoiy to'lovlar, pensiya ta'minoti va boshqalar) ta'sir ko'rsatadi. Bu dasturlar mamlakatimizda bozor iqtisodiyotiga mos ravishda mukammal ishlab chiqilgan bo'lib, muayyan aholi qatlamining ijtimoiy-iqtisodiy ahvolini barqarorlashtirishga imkon bermoqda.

4. Kasaba uyushmalari – ishchilarning assotsiatsiyalari bo'lib, ular o'z a'zolarining manfaatlarini ifoda etishi uchun tuzilgan bo'lib, mehnat munosabatlarida ish beruvchi va xodim, ishga yollanuvchi o'rtasida vujudga keladigan munosabatlarda muhim o'rin egallaydi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalar uchun zarur xomashyo bilan ta'minlash, zarur fondlarga ega bo'lish, ishlab chiqarish, daromadni taqsimlash markazlashgan reja asosida bo'lmay, korxonalar mustaqil faoliyat yuritadi. Korxonalar jamoasi mustahkam tartib-intizom hamda o'zgaruvchan bozor talabiga javob beradigan faoliyatni olib borib, foydani maksimalashtirishga intiladi. Kasaba uyushmalar xodimlarni ish sharoitini yaxshilash, mehnat muhofazasi, mehnat qilish qobiliyatini qayta tiklashda, xodimga moddiy jihatdan yordam berish choralari ko'radi va amalga oshiradi. Kasaba uyushmalar nisbatan ko'p sonli ishga yollovchilar bilan muzokaralar olib boradi va ularning asosiy maqsadi ish haqini oshirish, mehnat uchun belgilangan qulay sharoitlarni yaratishdan iborat bo'ladi.

5. Mehnat munosabatlarini tashkil etish va uni rivojlantirishda ijtimoiy himoyaga ham e'tibor berilmoqda.

Bozor iqtisodiyoti davrida kishilarning asosiy maqsadi o'zining turmush sharoitini yaxshilash, erkin va farovon hayot kechirishdan iborat. Shu maqsadni ko'zlagan holda ilg'or xo'jalik yuritish shakllari tashkil etildi, iqtisodiyot tarkibida nodavlat sektori ulushi hamda ularning iqtisodiy erkinligi ortdi. Iqtisodiy faoliyatning qay birini tanlash, o'z mol-mulkini qay tarzda ishlatish mulkdorlar ixtiyoriga, xohishiga bog'liq. Tadbirkorlik qilish yoki yollanib ishlash, o'z pulini sanoatga, dehqonchilikka, tijoratga, bank ishiga yoki boshqa yo'nalishga sarflash kishilarning ixtiyorida bo'lib, foyda miqdori bilan belgilanadi. Bu yerda manfaatlar uyg'unlashuvi yuzaga chiqadi. Ishchilarning

o'zaro ish o'rni uchun, tadbirkorlarning esa ishchilarni ishga yollash uchun raqobati orqati ularga ish topib berish, yaxshi ish bilan ta'minlash munosabatlari shakllanadi.

Iqtisodiyotdagi resurslarni, ishlab chiqilgan tovar va xizmatlarni taqsimlash va shunga mos ravishda daromadga ega bo'lib, yuqori farovonlik darajasiga chiqishi rivojlanib boradi. Ma'lumki, iqtisodiyotda iqtisodiy faoliyat erkinligining asosini ishlab chiqarish omillari yoki yaratilgan tovarlarning tasarruf etilishi va mehnatning ixtiyoriyligi, mulkdorlarning esa mustaqillikka ega bo'lishi ham tashkil etadi.

O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyotida mustaqillik – yillarida amalga oshirilgan islohotlar turli mulk ko'rinishlarini qaror toptirish, mulk egalarining mulkiy huquqlarini tom ma'noda tiklash va himoya qilishga imkoniyat yaratdi. Ishga yollanuvchining ishlab chiqarish vositalaridan foydalanishi, uning samaradorligini oshirishi, rag'batlantirish tizimi, mehnat natijalarini tasarruf qilish, mehnat shart-sharoitlari yuzasidan kelib chiqadigan iqtisodiy munosabatlar ichki xo'jalik va mehnat shartnomalarida aniqlashtiriladi. Bunda tomonlarning iqtisodiy erkinligi va uni ta'min etish mehnat munosabatlari yangilanishidagi asosiy talablaridan biridir.

Mehnat faoliyati ishlab chiqarishda o'zaro tuziladigan ichki shartnomalar orqali namoyon bo'ladi. Shu o'rinda «shartnoma» so'zining mohiyatiga e'tibor berilsa, «shart» bajarilishi shart bo'lgan bandlar majmuini anglatadi. Demak, tomonlar olgan majburiyatlarini o'z muddatida bajarishga erishsalar, mehnat faoliyati mexanizmi samarali ishlaydi. Mehnat faoliyati ishlab chiqarish, taqsimot, ayirboshlash iste'mol bosqichlarida o'zining muayyan ko'rinishlarini namoyon etadi va o'zaro bog'liq ravishda amal qiladi.

Mehnat shartnomalarida esa mehnatga oid munosabatlar (mehnat intizomi va sharoiti, ijtimoiy himoya va h.k.) belgilanadi. Iqtisodiyotda inson omilini faollashtirishga e'tibor qaratish orqali mehnat faoliyatini rivojlantirish muhim ahamiyatga ega. Chunki, ishlab chiqarish omillari ichida mehnat resurslari muhim

ahamiyatga ega bo'lib, u nafaqat ishlab chiqaruvchi, o'z navbatida, iste'molchi hamda ongli ravishda samarali mehnat qiluvchi iqtisodiy potentsialdir. Kasaba uyushmalar faoliyati, uning faolligi turli xo'jalik yuritish shakllarida mehnat faoliyati va mehnat munosabatlarini takomillashtirishning muhim yo'nalishi hisoblanadi.

Jahon tajribasiga ko'ra, kasaba uyushmalar faoliyatini yaxshilash faqatgina rivojlanayotgan davlatlardagina bo'lmay, balki rivojlangan davlatlarda muhim o'rin egallamoqda. Kasaba uyushmalari faoliyati yetarli darajada bo'lmasa, kasaba uyushmalari xodimlarning mehnat sharoiti va manfaatiga befarqlik bilan yondashsa, bu – mehnat unumdorligiga salbiy ta'sir etadi. Ma'lumki, qayerda mehnat sharoiti yaxshi tashkil etilgan bo'lsa, insonlarning salomatligi va mehnat qobiliyati yuqori darajada bo'ladi. Bu o'z-o'zidan mehnat unumdorligi va ishlab chiqarish samaradorligining o'sishiga olib kelishi tabiiy. Shuning uchun mehnat sharoitini yaxshilash ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning muhim omili hisoblanadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida kasaba uyushmalari faoliyati, taqsimot munosabatlari ijtimoiy-iqtisodiy rag'batlantirish tizimi bilan ham o'zaro bog'liqdir. Chunki mehnatkashlar faoliyatini rag'batlantirish tizimi ishlab chiqarishni samarali rivojlantirishning asosiy sharti hisoblanadi. Rag'batlantirish nafaqat iqtisodiy, moddiy omil sifatida, shuningdek, ijtimoiy omil sifatida ham namoyon bo'ladi.

2.3. Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati va mehnat faoliyatini tashkil etishda korporativ boshqaruvni o'rni

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mulkchilikning turli shakllaridagi iqtisodiy subyektlar mehnat jarayonida bir xil mehnat munosabatlari amal qilmaydi. Chunki turli tarmoqlarda mehnat munosabatlari bir-biridan farqlanib, o'zida tarmoq xususiyatlarini va shunga mos ravishda mehnat faoliyatini

ifodalaydi. Binobarin, kengaytirilgan takror ishlab chiqarishda mehnat unumdorligini oshirish, mulkchilikning turli-tuman shakllarida band bo'lganlarning mehnat faolligiga bog'liq bo'lib, bu jarayon mehnat faoliyatini qamrab oladi.

Ma'lumki, tashkil etish ("tashkilot") tushunchasining kelib chiqishi lotincha organiso – kelishgan shaklni ma'lum qilaman, degan so'zlar bilan bog'liqdir.

Iqtisodiy subyektlar jismoniy yoki yuridik shaxs bo'lishidan qat'i nazar, ularning iqtisodiy manfaatlari dastlab mehnat faoliyati orqali yuzaga chiqadi. Mehnat faoliyati iqtisodiyot tarmoqlarida mehnatni tashkil qilish va mehnat resurslaridan samarali foydalanishning ijtimoiy-iqtisodiy jihatlarini qamrab oladi, iqtisodiy munosabatlarning tarkibiy qismi sifatida namoyon bo'ladi.

Bugungi kunda mehnat faoliyatini yangi qonun va farmonlar bilan yanada mustahkamlandi hamda iqtisodiyotni modernizatsiyalash davriga mos, yangicha ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlari ta'sirida tamomila o'z yo'nalishini rivojlantirib bormoqda. Mehnat munosabatlarini mohiyatini yoritishni, avvalo, mehnat hamda mehnat faoliyati mazmunidan boshlash maqsadga muvofiq. Mehnat bu kishilarning tabiat va jamiyat ne'matlarini o'z ehtiyojiga moslashtirish maqsadida amalga oshiriladigan ongli faoliyat jarayonidir. Tabiiyki, insoniyat boshqa mavjudotlardan shu xususiyati, ya'ni ongli ravishda mehnat qilish bilan farq qiladi. Inson tabiat ne'matlarini o'z ehtiyojiga moslashtirishi uchun o'zining mehnatidan foydalanadi va bunda mehnat qurollaridan foydalanadi.

Tabiatga mehnat, mehnat predmeti va mehnat vositalarining birgalikda ta'siri tufayli mehnat faoliyati ro'y beradi. **Mehnat faoliyati** ijtimoiy hodisa bo'lib, mehnat jarayonida ishchi kuchining ishtiroki darajasini ifodalaydi. Mehnat faoliyatining mazmunini, avvalo, ishchi kuchining, odamlarning mehnat predmeti bilan bo'lgan munosabati hamda birgalikdagi yoki o'zaro bog'langan faoliyat ishtirokchilari o'rtasidagi mehnat munosabatlari tashkil etadi. **Mehnat munosabatlari** mehnat

faoliyati davomida kishilar o'rtasida vujudga keladigan munosabatlardir.

Kishilar o'zlarining moddiy ne'matlar va xizmatlarga bo'lgan shaxsiy hamda jamoa ehtiyojlarini ta'minlash maqsadida mehnat faoliyatiga kirishadilar. Mehnat faoliyatisiz ehtiyojlar qondirilishini, jamiyatning rivojlanishini tasavvur etib bo'lmaydi.

Uzluksiz mehnat faoliyati insonlarning xo'jalik subyektlari bilan o'zaro aloqalari yordamida amalga oshadi. Mehnat faoliyatida, mehnat unumdorligi o'sishi, ya'ni mahsulot birligini ishlab chiqarishga ketadigan sarflarni kamayib borishi muhim omil sifatida namoyon bo'ladi. Jamiyat miqyosida mehnat unumdorligining o'sishi iqtisodiy o'sishning asosi bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat faoliyati – insonni biror mehnat turi bilan band bo'lishidir.

Ishlab chiqarish munosabatlarida mehnat faoliyatini tashkil etish masalasi eng asosiy ko'rsatkichlardan biridir. Ishlab chiqarish munosabatlarida ishchi kuchi va mehnat qurollari, mehnat predmetlari orasidagi o'zaro bog'liqlik yuzaga keladi. Mehnat faoliyatini tashkil etishning quyidagi asoslari mavjud.

1) **Huquqiy asoslari** – mehnat faoliyatini tashkil etishga xizmat qiladigan huquqiy mezonlar, huquqiy hujjatlardir.

2) **Ma'naviy asoslar** – mehnat faoliyatini tashkil etishda xodimlar, jamoa a'zolari rahbar va jamoa o'rtasida yuzaga keladigan o'zaro munosabatlardan iborat.

3) **Iqtisodiy asoslar** – mehnat faoliyatini tashkil qilishda xodimlarning mehnatdan moddiy manfaatdorligini yuzaga keltirishni bildiradi.

4) **Ijtimoiy-psixologik asoslari.** Jamoadagi ijtimoiy psixologik muhitni normal bo'lishini ta'minlashni, xodimlarni ruhiy kayfiyati, xodimlar orasidagi o'zaro munosabatlarda hurmat ishonch, samimiy munosabatlarni saqlanib qolishi va rivojlanib borishini bildiradi

Mehnat faoliyatining mazmuni – har qanday korxonada (mulkchilik shakllaridan qat'i nazar) ijtimoiy-tashkiliy

masalalarini qay darajada hal etilganligiga, mehnat faoliyatining holati esa jamoada yo'lga qo'yilgan ijtimoiy-tashkiliy munosabatlar bilan uzviy bog'liqdir.

Hozirgi davrda mehnat bozoridagi mehnat resurslariga talab va taklifdan kelib chiqqan holda, shuningdek, kasaba uyushmalarining sezilarli ta'sirida mehnat munosabatlari tizimi takomillashib bormoqda. Mehnat qilish erkinligi ta'minlandi, ishga yollanuvchini ijtimoiy himoya qilish imkoniyatlari vujudga keldi. Mehnat munosabatlari mehnat qiluvchilarning belgilangan ishini o'z vaqtida sifatli bajarishi, mulkni saqlash va xomashyoni isrof qilmasligi, ish vaqtdan unumli foydalanishi asosida foyda miqdorining ortishiga bo'lgan munosabatlarini nazarda tutadi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga muvofiq, har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, huquqiy mehnat shartlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga egadir. Shu bilan birga, xodim o'z mehnati uchun qonun hujjatlarida belgilangan ish vaqti, dam olishi va yillik ta'tillardan foydalanishi, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish, malakasini oshirish, pensiya olish va boshqa zarur huquqlarga ega. Jamiyatimizda bozor munosabatlari qaror topishiga mos ravishda mehnat munosabatlari takomillashdi. Endi har kim o'z qobiliyati, bilimiga yarasha mehnat faoliyati bilan band bo'lar ekan, ish beruvchi eng kam ish haqidān past bo'lmagan, ish haqi bilan, qulay shart-sharoit, imtiyozlar hamda ishlash muddati tomonlar o'rtasida mehnat shartnomasini tuzish natijasida shakllandi.

Mehnat faoliyatini tashkil etishda mehnat shartnomalarida quyidagi bandlar ko'rsatilishi maqsadga muvofiq:

1. Ishlovchining ismi va familiyasi hamda turarjoyi.
2. Bajariladigan ish turi, ish vaqti, mas'uliyati.
3. Ish haqi miqdori, uning to'lash muddatlari, mukofotlar.
4. Dam olish va bayram kunlari.
5. Kasallik bo'yicha beriladigan ta'til.
6. Turli sug'urta to'lovlari va pensiya fondiga ajratmalar.
7. Mehnat sharoiti, mehnat xavfsizligi va boshqalar.

Natijada, mehnat faoliyati yuzasidan tomonlarning burchi, mas'uliyati va majburiyatlari belgilab olinadi.

Mehnat faoliyatini tashkil etishda mehnat normalarini to'g'ri ishlab chiqish alohida ahamiyatga ega. Mehnatni normalash eng samarali mehnat usuli va usullarini tanlashda, mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining eng yaxshi shakllarini ish joylarini tashkil etish va ularga xizmat ko'rsatishning oqilona tizimini belgilashda qo'llaniladi. Mehnatni normalash – bu zarur mehnat xarajatlarini belgilash, uning natijalarini aniqlashdir.

Ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etish ehtiyojlaridan kelib chiqib, mehnat normalari turli ko'rinishlarda namoyon bo'ladi. Mehnat normalarining quyidagi turlari mavjuddir.

1. Vaqt normasi.

2. Mahsulot ishlab chiqarish normasi. Mahsulot ishlab chiqarish normasini topish uchun ish davri davomiyligini vaqt normasiga bo'lish bilan aniqlanadi.

3. Xizmat ko'rsatish normasi – xizmat ko'rsatiladigan ishchilar soni bilan ifodalanadi

4. Boshqaruvchanlik normasi – ishlab chiqarishning muayyan rahbariga bo'ysunuvchi xodimlar soni bilan ifodalanadi.

Mehnat normalarini to'g'ri belgilanishi xodimlarning samarali bandligini ta'minlaydi, mehnat intizomini yaxshilaydi, mehnat unumdorligi va mehnat samaradorligini oshiradi. Korxonalar uchun zarur xodimlar soni, ularning mehnatiga to'lanadigan ish haqi miqdori mehnat normalariga asoslanadi. Korxonalarda mehnat faoliyatini samarali tashkil etish uchun mehnatni normalashni takomillashtirish zarur.

Mehnat normalari ilmiy jihatdan to'g'ri ishlab chiqil-gandagina korxonalar va tashkilotlar uchun zarur xodimlar sonini to'g'ri belgilash, ularni to'g'ri joylashtirish.

Mehnat faoliyatini tashkil etishda korporativ boshqaruv tizimidagi prinsip va yondashuvlarni tubdan o'zgartirish, ishlab chiqarish, tashqi iqtisodiy va investitsiya jarayonlariga

zamonaviy xalqaro korporativ menejment standartlarini joriy etish alohida yondashuvni talab etadi.

Mehnat faoliyatini tashkil etishda va to'g'ri boshqarishda korporativ yoki aksiyadorlik birlashmalarning faoliyati samaradorligini oshirish, ularni xorijiy davlatlardagi ana shunday korxonalar tajribalarini o'rgangan holda rivojlantirish zarur. Bozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiy rivojlangan mamlakatlarda, ayniqsa, sanoat sohasida mulkchilikning bunday shakli muhim o'rin tutadi.

Mulkni davlat tasarrufidan chiqarish va xususiyashtirish natijasida 2014-yilda respublikamizda 1 ming 100 dan ortiq aksiyadorlik jamiyati tashkil etilgan bo'lib, ular samarali faoliyat yuritmoqda. Ularning umumiy ustav kapitali 11 trillion 700 milliard so'mdan ortiq bo'lib, 2004-2014-yillarda 5,3 barobar o'sdi.

Bu esa respublikamizda ham mulkchilikning mazkur shakli tobora katta ahamiyatga ega bo'lib borayotganidan dalolat beradi.

Bugungi kunda eng muhim masalalardan biri aksiyalar paketlariga davlat egalik qilayotgan aksiyadorlik jamiyatlarida boshqaruv va qaror qabul qilish jarayonida aksiyadorlarni rolini kuchaytirish zarur.

Buning natijasida ishlab chiqarish jarayonini boshqarishni direktorlik korpusi emas, balki korporativ boshqaruvi keng yo'lga qo'yiladi.

O'zbekiston sharoitida respublika sarmoyadorlari bilan birga chet ellik investorlar aksiyalarga ega bo'lgan mulkchilik shakli rivojlanib bormoqda.

2014-yilda respublikamizda 90 dan ortiq davlatning xorijiy investorlari ishtirokida tashkil etilgan 4 mingdan ziyod qo'shma korxonalar faoliyat olib bordi.⁴

Bundan tashqari, O'zbekistonda to'liq chet el kapitali va korporativ boshqaruvning xorijiy usullariga asoslangan korxonalar faoliyat olib bormoqda.

⁴ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida

Mehnat faoliyatini to'g'ri tashkil etishda, korporativ boshqaruvda mazkur xorijiy kompaniyalar tajribalarini chuqur o'rganish, real iqtisodiyotning barcha tarmoq va sohalaridagi aksiyadorlik jamiyatlarining boshqaruv tizimini shu asosda isloh qilish zarur.

Sobiq SSSR davrida korxonalar boshqaruvida rejali-taqsimot tizimi va lavozimlar nomenklaturasiga asoslangan bo'lib, u o'zini amaliyotda oqlamaganligini amaliyotda ko'rsatdi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida korxonalarni boshqarish, mehnat faoliyatini tashkil etishda bozor iqtisodiyoti talablariga javob beradigan tijorat direktori, moliya direktori, mijozlar bilan ishlash va xaridlar bo'yicha loyiha menejeri va boshqa yangi lavozimlarni xalqaro amaliyotga mos ravishda, ularning mansab majburiyati va vazifalarini aniq belgilagan holda, keng joriy etish kerak. Shuning uchun hozirda asosiy lavozim va kasblarning yangi klassifikatorini ishlab chiqilishi eng muhim vazifalardandir. Shunday klassifikator bugungi kunda professional kadrlarini tayyorlashning asosiy mezoniga aylanishi kerak.

2.4. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi va uning turlari

Mehnat taqsimoti – har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishidir.

Ishlab chiqarishda mehnat taqsimotining uchta turi mavjud bo'ladi: umumiy mehnat taqsimoti, xususiy mehnat taqsimoti; qisman (ayrim) mehnat taqsimoti.

1. Umumiy mehnat taqsimotiga kishilar faoliyatining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohaları o'rtasidagi mehnat taqsimoti, bu sohalar orasida esa, sanoat, qishloq xo'jaligi, transport, aloqa, savdo, xalq ta'limi, fan, davlat boshqaruvi, madaniyat va hokazolar o'rtasidagi mehnat taqsimoti kiritiladi. Shu sohalar o'rtasida xodimlarning taqsimlanishi umumiy mehnat taqsimotini bildiradi.

2. *Xususiy mehnat taqsimoti* umumiy mehnat taqsimotining sohalar va tarmoqlar ichidagi taqsimotini nazarda tutadi. Masalan, sanoat tarmoqlari, og'ir sanoat va yengil sanoat qishloq xo'jaligi dehqonchilik va chorvachilikka, ular ichida esa ixtisoslashtirilgan tarmoqlarga bo'linishini, ularda xodimlarning band bo'lishini bildiradi.

3. *Qisman mehnat taqsimoti* ishlar va mehnat funksiyalarining ayrim korxonalar yoki alohida tashkilot xodimlari o'rtasida: sexlar, uchastkalar, brigadalar, zvenolar, ayrim ijro etuvchi xodimlar bo'yicha, shuningdek, ularning kasb-malaka guruhlari o'rtasida taqsimlanishini nazarda tutadi. Korxonalar doirasida mehnat taqsimotining har xil shakllari qo'llaniladi.

1. Texnologik mehnat taqsimoti ishlab chiqarish jarayonlarining qayta ishlash faza va sikllariga qarab bo'ladi. Bunda eng muhimi ularni bajarishning texnologiya jihatidan bir xilligidir.

2. Funksional mehnat taqsimoti qo'llanilganida biron-bir asosiy ishni bajarishda ixtisoslashadi, boshqalari yordamchi ishni bajarishga, boshqa guruh xodimlari esa xizmat ko'rsatishga ixtisoslashadi.

3. Malakali mehnat taqsimoti mehnatning oddiy yoki murakkabligiga qarab taqsimlash, murakkab ishlar bilan oddiy ishlarni bir-biridan ajratilishidir.

4. Operatsiyalar bo'yicha mehnat taqsimoti – ishlab chiqarishning har bir ayrim jarayoni ishlab chiqarish operatsiyasining tarkibiy qismlariga bo'linadi.

5. Kasbiy mehnat taqsimoti ishchilarning kasbiy ixtisoslariga qarab mehnatning taqsimlanishidir. Bunda xodimlar ish joyida u yoki bu kasb bo'yicha ish bajaradilar.

6. Fiziologik mehnat taqsimotining xodimlar tanasiga bir xil og'irlikka ega bo'lishi xodimlar o'rtasida mehnat taqsimlanishini zarurligini ifodalaydi

Ya'ni uzoq vaqt (oylar, yillar) davomida ishda bir xil harakat qilish natijasida toliqish yuz bermaydigan qilib mehnat taqsimotini amalga oshirilishi fiziologik mehnat taqsimotini bildiradi.

Korxonada mehnat taqsimotida ijtimoiy masalalarga e'tibor qaratish kerakki, unda xodimlarning jismoniy va aqliy ish faoliyati uyg'unlashgan holda qo'shib olib boriladigan bo'lishi, mehnatning mazmundorligi oshib borishi, jismoniy mehnat bilan aqliy mehnat o'rtasidagi tafovut kamayib borishi zarur. Korxonalarda mehnat taqsimotida iqtisodiy masalalarga ham e'tibor qaratish zarur bo'lib, bunda mehnat unumdorligi, mehnat samaradorligi o'sib borishi, mahsulotlarning sifati zamon talablariga mos holda oshib borishi zarur.

Mehnat kooperatsiyasi mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishidir.

Jamiyat miqyosida mehnat kooperatsiyasi oddiy mehnat kooperatsiyasi va murakkab mehnat kooperatsiyasiga bo'linadi.

Korxonalar doirasida mehnat kooperatsiyasining quyidagi turlarini ajratib ko'rsatish mumkin. Korxonalarning texnikaviy rivojlanish darajasi, ishlab chiqarish jarayonlari, ishlab chiqarish usullariga qarab mehnat kooperatsiyasining turli shakllari kelib chiqadi.

Ixtisoslashtirilgan sexlarning sexlararo kooperatsiyasi. Korxonadagi bir necha sex jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki turli xil bo'lsa-da, bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida birgalikda ishtirok etishidir. Har bir korxonada asosiy ishlab chiqarishni tayyorlash, ishlab berish va chiqarish sexlari o'rtasida mehnat kooperatsiyasi mavjud bo'ladi.

Ixtisoslashtirilgan uchastkalarining sex ichidagi mehnat kooperatsiyasi. Bu sex ichidagi bir necha uchastka jamoalarining bir xil ishlab chiqarish jarayonida yoki har xil bo'lsa-da, bir-biri bilan bog'liq ishlab chiqarish jarayonlarida rejali va birgalashib ishtirok qilishidir.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiya korxonalarning ixtisoslashuvi va kooperatsiyasini obyektiv zaruratga aylantiradi.

Mehnat jamoalarida brigadalarining uch turi mavjud.

1. Mehnat to'liq taqsim qilingan brigadalar.
2. Mehnat qisman taqsim qilingan brigadalar.

3. Mehnat taqsim qilinmagan brigadalar.

Shuningdek, brigadalar mehnat taqsimoti bo'yicha universal va ixtisoslashtirilgan brigadalarga bo'linadi.

Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi jarayonlarining o'zgarishi texnika, texnologiya va ishlab chiqarishni tashkil etishdagi o'zgarishlarga bog'liq bo'ladi.

Asosiy tushuncha va iboralar

Mehnat taqsimoti – har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishini, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarning xilma-xil mehnat faoliyatlari bilan band bo'lishidir.

Xususiy mehnat taqsimoti – umumiy mehnat taqsimotining sohalar va tarmoqlar ichidagi taqsimotini nazarda tutadi.

Qisman mehnat taqsimoti – ish va mehnat funksiyalarining ayrim korxonada yoki alohida tashkilot xodimlari o'rtasida taqsimlanishini nazarda tutadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1 Mehnat munosabatlari deganda nimani tushunasiz?

2 Mehnat faoliyati nima va uni tashkil etishning asoslari nimalardan iborat?

3 Mehnat taqsimoti deganda nima tushuniladi?

4 Jamiyatda mehnat taqsimotining qanday turlari mavjud?

5 Korxonadagi mehnat taqsimotining asosiy ko'rinishlarini nimalardan iborat?

6 Mehnat faoliyatini tashkil etishda korporativ boshqaruv qanday o'ringa ega?

7 Mehnat kooperatsiyasi deganda nima tushuniladi?

III bob. MEHNAT SALOHIYATI VA MEHNAT RESURLARINING SHAKLLANISHI HAMDA ULARDAN FOYDALANISH

1. «Mehnat salohiyati» va «Mehnat resurslari» iqtisodiy kategoriyalari, ularning ijtimoiy -iqtisodiy mazmuni.

2. Ishchi kuchi va jami ishchi kuchi. Ishchi kuchini takror yaratish.

3. O'zbekiston mehnat salohiyatining miqdor jihatdan tahlili. Demografik jarayonlarning mehnat salohiyatiga ta'siri.

3.1. «Mehnat salohiyati», «Mehnat resurslari» iqtisodiy kategoriyalari, ularning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni

Mehnat jarayonining asosiy sharti jamiyatda mehnat salohiyatining mavjud bo'lishidir. Iqtisodiy adabiyotlarda jamiyatning «mehnat salohiyati», «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalariga turli xil qarashlar mavjud. «Mehnat potentsiali» (salohiyati) kategoriyasi ilmiy doiraga XX asrning 80-yillarida kirib keldi. «Mehnat salohiyati»ning ta'rifining shakllanishini, sifat va miqdor jihatdan baholanishi va undan samarali foydalanishni ifodalovchi omillar yig'indisidan tashkil topgan.

«Mehnat salohiyati» kategoriyasi turli xil mualliflar tomonidan turlicha talqin qilib kelingan. Bu borada bir tomondan mehnat salohiyati to'g'risidagi to'plangan qarashlarni umumlashtirish, bir tizimga tushirish boshqa tomondan mehnat salohiyatining shakllanishi, foydalanishi va kelajakda rivojlanish yo'llarini aniqlashning keng doiradagi nazariy metodologik masalalarini yoritib berish zarur.

«Mehnat salohiyati»ning mohiyatini yoritishda potentsial so'zining mazmunini yoritish zarur. «Potentsial» (salohiyat) atamasining o'zi lotincha «potentia» so'zidan olingan bo'lib, imkoniyat, quvvat, kuchlarning mavjudligi degan ma'noni bildiradi.

Mehnat salohiyati iqtisodiy kategoriya sifatida butun jamiyatdagi mehnatda qatnashish bilan bog'liq bo'lgan mehnat jamoalari va alohida ishchilarning shakllanishi, rivojlanishi va inson shaxsining imkoniyatlaridan amalda foydalanish borasida yuzaga keluvchi ishlab chiqarish munosabatlarini ifodalaydi.

Mehnat salohiyati jismoniy imkoniyatga, ma'lumot, kasbkor, malakaga ega bo'lgan, ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo'lgan barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi. Mehnat salohiyati mehnat resurslariga nisbatan kengroq tushuncha bo'lib, u miqdor (mehnat resurslari) ko'rsatkichlari bilan birga ishchining ishlab chiqarish faoliyatiga ta'sir ko'rsatuvchi (ishchi kuchining) sifat ko'rsatkichlariga ham ega.

Mehnat salohiyatining mehnat resurslaridan sifat jihatidan farqi shundan iboratki, mehnat salohiyati jamiyat ixtiyoridagi oddiy mehnat massasi emas, balki ijtimoiy mehnatning yuqori samarasini ta'minlaydigan, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish qobiliyati va qulay imkoniyatini ifodalaydigan, mehnat faoliyatiga muvofiq keluvchi sharoitlar bilan birligidir. Shunday tarzda mehnat salohiyati, mehnatga bo'lgan qobiliyatlarning jamini (ularning miqdor va sifat jihatdan munosabatlarida), alohida ishchi va jami ishchining mehnat faoliyatida qatnashish imkoniyatlarini ifodalaydi.

Bugungi kunda «mehnat salohiyati», «mehnat resurslari», «ishchi kuchi» tushunchalarini talqin qiluvchilarni 3 guruhga ajratish mumkin.

I guruhdagilar, mehnat salohiyati mehnat resurslaridan farq qilmaydi ular ishchi kuchidan farq qiladi deyдилar.

II guruhdagilar, mehnat salohiyati bilan mehnat resurslari farq qiladilar deyдилaru, lekin mehnat resurslari bilan ishchi kuchi bir-biridan farq qilmaydi, deb ko'rsatadilar.

III guruhdagilar mehnat salohiyati bilan mehnat resurslari farqi bor deyish bilan birga, mehnat resurslarining o'zi ham ishchi kuchidan farq qiladi deyдилar.

«Mehnat salohiyati» iqtisodiy kategoriyasini «ishchi kuchi», «mehnat resurslari» kabi iqtisodiy kategoriyalardan farq qiluvchi xususiyati quyidagilardan iborat:

– mehnat salohiyati, avvalambor, jamiyat egalik qilayotgan jonli mehnatning miqdor va sifat jihatdan aniq resurslaridir. Shuningdek, mehnat salohiyati o'zida sifat jihatlarini jamini gavdalanitiruvchi ishchi kuchi majmuidir;

– ushbu iqtisodiy kategoriya muayyan bir ishchini ham, ularning jamini ham mavjud imkoniyatlaridan foydalanish darajasini baholash imkoniyatini beradi, bu amaliyotda inson omili faolligini oshiradi;

– mehnat salohiyatini tahlil qilish ishlab chiqarishning inson va ashyoviy omillari o'rtasida sifat va tarkib jihatdan muvofiqlik bo'lishiga yordam beradi.

Mehnat salohiyati jami ishchi kuchi, mehnat resurslari harakatining aniq bir shaklida namoyon bo'ladi. Mehnat salohiyati, birinchi navbatda, real mehnat jarayoni orqali o'rganilishi zarur.

Mehnat resurslari mehnatga qobiliyatligi jihatidan ikki qismga bo'linadi: aktiv va passiv. Uning aktiv qismi mehnatga layoqatli bo'lgan ishchi kuchlaridan iborat (1-rasm). Mehnat resurslarining passiv qismi mehnat bilan band bo'lmaganlardan tashkil topgan. «Mehnat resurslari»ning «ishchi kuchi»dan farqi shundan iboratki, mehnat resurslariga barcha mehnatga layoqatli ishlab chiqarishda band bo'lgan aholi kiradi, bunda ba'zi sabablarga ko'ra ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lmagan mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli bo'lganlar ham (uy bekalari, o'qiyotganlar, talabalar, vaqtincha ishsizlar) mehnat resurslari tarkibiga kiradi.

Mehnat resurslari tushunchasi bozor iqtisodiyotiga ham xosdir. Xalqaro rasmiy hujjatlarda (XMT – xalqaro mehnat tashkiloti) va G'arb adabiyotlarida mehnat resurslari tarkibiga mehnatda band bo'lgan mehnatga layoqatli fuqarolar hamda iqtisodiyotda band bo'lmagan mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar kiritiladi.

Mehnat resurslari iqtisodiy kategoriyasi bilan bir qatorda ishchi kuchi, jami ishchi kuchi kabi kategoriyalar ham mavjud. Masalan, mamlakatning jami ishchi kuchi barcha mehnatda band bo'lganlar bilan rasman ishsizlar tushuniladi. Mehnat resurslarini jami ishchi kuchi bilan bog'lovchi umumiy narsa bu moddiy va ma'naviy ne'matlarni yaratish jarayonida namoyon bo'ladigan mehnatga bo'lgan qobiliyatni ifodalovchi faol aholidir. Bu tushunchalar o'rtasida bir qator farqlar va umumiy tomonlari mavjud:

1. Mehnat resurslari murakkab tarkibga ega bo'lib, unga mehnatda band bo'lgan aholi kiradi, shuningdek, mehnatga layoqatli bo'lib, ba'zi sabablarga ko'ra band bo'lmaganlar ham mehnat resurslarini tashkil qiladi.

2. Ularning shakllanish manbalari bo'yicha umumiy tomonlari bor. Har ikkisinin ko'payib borish manbai mehnatga layoqatli yoshga kirayotgan avlodlar hisoblanadi, har qanday sharoitda, 16 yoshga yetganlar mehnat resurslari hisoblanadi. Xullas, «mehnat resurslari» va «jami ishchi kuchi» tushunchalari mazmunan bir-biriga yaqin bo'lsa ham, ammo o'zaro farq qiladi.

Mehnat salohiyati – jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyati, quvvatlari demakdir. Mehnat salohiyati jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasbkor, malakaga ega bo'lgan ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo'lgan barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi. Masalan, Mustaqil O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksida» ta'riflanganidek, mamlakat mehnat salohiyatiga 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar, 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar kiradi. Shuningdek, mehnatga layoqatli yoshdan yuqori bo'lib ishlayotganlar (55 va 60 yoshdan yuqori), mehnatga layoqatli yoshga to'lmay ishlayotganlar ham mehnat salohiyatiga kiradi. Mehnat salohiyati miqdor ko'rsatkichlari bilan bir qatorda sifat tomonlariga ham egadir.

Mehnat resurslari – mehnatga layoqatli yoshdagi ishlab chiqarishda band bo'lganlar va ba'zi sabablarga ko'ra iqtisodiyotda band bo'lmagan mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli bo'lganlarni ham o'z ichiga oladi.

Ishchi kuchi – insonning jismoniy va aqliy qobiliyati yig'indisi, uning mehnatga layoqati bo'lib, bu – iqtisodiyotda band bo'lgan, mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir.



1-rasm. Mehnat resurslari tarkibi.

Korxonada mehnat resurslarining ishchi kuchiga aylanish jarayoni qator bosqichlarni bosib o'tadi:

1-bosqichda mehnat resurslari potensial ishchi kuchi ko'rinishida bo'ladi. Jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarni jamiga egalik qiluvchi, qaysidir mehnat turiga qobiliyati bo'lgan ishchilar bo'lib, ular mehnat jarayonidan tashqarida namoyon bo'lmaydi.

2-bosqichda mehnat resurslari ish joylarini egallaydilar jismoniy va aqliy qobiliyatlarni sarflash jarayoni boshlanadi va mehnat resurslari ishchi kuchiga aylanadi.

3-bosqichda ishchi kuchi ma'lum vaqt sarflab, mehnat jarayonida harakat qilib, iste'mol qiymatini yaratadi.

Mehnat faoliyatining to'xtash vaqtidan boshlab (ya'ni ishdan bo'shasa) ishchi kuchi yana mehnat resursi bo'lib qoladi. Ishchi kuchi iqtisodiyotda band bo'lgan, mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir. Umuman, mehnat jarayonining asosiy sharti ishchi kuchining mavjud bo'lishidir.

3.2. Ishchi kuchi va jami ishchi kuchi. Ishchi kuchini takror yaratish

Ishchi kuchi iqtisodiyotda band bo'lgan, mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir. Ishchi kuchi insonning jismoniy va aqliy qobiliyatlari yig'indisi, uning mehnatga layoqati bo'lib, bular har qanday jamiyatda ishlab chiqarishning asosiy sharti hisoblanadi. Ishlab chiqarish jarayoni amalga oshishi uchun, ishchi kuchi har gal harakatga keltirilishi, boshqacha aytganda, iste'mol qilinishi kerak.

Ishchi kuchining iste'mol qilinishi mehnat jarayonidagi ishtirokidir, ya'ni insonning o'z ehtiyojlarini qondirish maqsadida mehnat predmetlaridan va tabiat kuchlaridan foydalanishga qaratilgan maqsadga muvofiq ongli faoliyatidir. Inson ishlab chiqarish vositalarini yaratadi va joylashtiradi hamda bu bilan ularni ishlab chiqarish kuchlarining elementiga aylantiradi. Ishchi kuchi ishlab chiqarishning intellektual kapitali sifatida yuzaga chiqadi, shuningdek, ishchi kuchi jamiyatning shunchaki omili emas, balki asosiy ishlab chiqaruvchi kuchidir, undan samarali foydalanish hamisha dolzarb muammo bo'lib kelgan, ayniqsa, iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida bu masalani o'rganish ham nazariy, ham amaliy ahamiyatga ega.

Bugungi iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoiti ishchi kuchiga nisbatan yangi talablar qo'yib, eng yuqori malakali xodimlarga bo'lgan oshirilgan ehtiyojni vujudga keltirmoqda. Ishchi kuchi egalarining miqdori, soni mehnatga layoqatlilikning qonuniy o'rnatilgan chegaralariga bog'liq. Demak, «jami ishchi kuchi» butun aholining potensial qobiliyatlarini yuridik jihatdan mehnatga layoqatsizlar, biroq mehnat qobiliyati borlar, balog'at yoshiga yetmaganlarni ham ifodalovchi ijtimoiy-iqtisodiy kategoriyadir.

Ishchi kuchi mehnat resurslarining maxsus ko'rinishi sifatida maydonga chiqadi. Rivojlanishning intensiv yo'liga o'tish munosabati bilan mazkur resursni faqat miqdoriy jihatdan qaralmasdan, balki sifat jihatidan tahlil qilish zarurati tug'iladi.

Shunday qilib, jamiyat mehnat salohiyati to'g'risida gapirilganda ishchi kuchi to'g'risida alohida to'xtalib o'tish zarur. Ishchi kuchi jamiyatning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchi hisoblanib, u doim takror hosil etilishi, shu bilan birga sifat jihatdan ancha yuqori darajada takror yuzaga chiqarilishi kerak.

Ishchi kuchini takror yaratish – insonning jismoniy kuchlari va aqliy qobiliyatlarini uzluksiz qayta tiklab va ta'minlab turish, kishilarning mehnat malakasini muttasil yangilab va oshirib borish, ularning umumiy bilim va kasbiy darajasi o'sishini ta'minlashdan iborat. Ishchi kuchini takror yaratishning asosi aholining tabiiy harakatlanishidir, lekin mana shu ikkita jarayon o'rtasida muayyan vaqtdan iborat masofa borki, u odamning mehnatga layoqatli bo'lib, uning qaror topish davri bilan bog'liq.

Ishchi kuchini takror hosil qilish bu ishchi kuchining shakllanishi, taqsimlanishi va qayta taqsimlanishi foydalanish bosqichlaridan iborat. Ishchi kuchini takror yaratish xodimlarni ishlab chiqarishga jalb etishni tarmoq, korxonalar, mintaqalar o'rtasida mehnat resurslarini taqsimlash va qayta taqsimlashni, ularning xodimlarga bo'lgan ehtiyojlari qondirilishini va ayni paytda ishchi kuchining ish bilan to'la va samarali band bo'lishini ta'minlovchi ijtimoiy- iqtisodiy mexanizmini yaratishni ham o'z ichiga oladi.

Ishchi kuchini shakllanishi – butun takror yaratish jarayonining birlamchi bosqichi bo'lib, u juda muhim ahamiyatga egadir, chunki ishchi kuchini keyingi taqsimlanishi va foydalanishi faqat uning asosida amalga oshadi. Shakllanish bosqichi aholini tabiiy harakatlanishi, mehnatga bo'lgan qobiliyati, umumiy va maxsus ta'lim kasb-kor tayyorgarligini, mehnatga bo'lgan qobiliyatini tiklanish va rivojlanishini o'z ichiga oladi. Bunda kishilarni, mehnatga bo'lgan qobiliyatlarini, doimo rivojlantirib, takomillashtirib, bilimlarini har tomonlama boyitib borishni talab etadi. Mehnatga bo'lgan qobiliyatni kengaytirilgan takror ishlab chiqarishda avlodlar to'plagan bilim va tajribalarni kelajak avlodga berish demakdir. Shuning uchun bu bosqichni umumiy ko'rinishda ishchi kuchini miqdor va sifat

jihatdan tiklash hamda rivojlantirish bosqichi deb qarash mumkin.

Yangi ishchi kuchini shakllantirish jarayonining samarasi yangi avlodlarni mehnatga bo'lgan tayyorgarlik darajasi bilan ham belgilanadi. Yosh avlod jismoniy sog'lom bo'lsagina, ijtimoiy va kasbiy kuzatuvchanligi, qiziqishi yuqori, umum ta'lim, maxsus bilimlari qanchalik chuqur hamda mehnatga bo'lgan ishtiyoqi yuqori bo'lsa, bu tayyorgarlik sifati bo'ladi. Har tomonlama rivojlangan malakali ishchi kuchini shakllantirish, aholining ko'payishi uchun munosib sharoitlarni vujudga keltirish, umumiy va kasbiy ta'limni takomillashtirish, aholi turmush darajasini o'stirish bilan bog'liq.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishchi kuchini to'g'ri va oqilona taqsimlash (qayta taqsimlash) ishlab chiqarishning moddiy ashyoviy omillaridan va intellektual kapitalidan samarali foydalanishning muhim shartidir.

Ishchi kuchining foydalanish bosqichi ishchi kuchini takror yaratish jarayonining oxirgi bosqichidir. Ishchi kuchidan foydalanish uni shakllantirish va taqsimlash bilan chambarchas bog'liq.

Ishchi kuchidan foydalanish ishchi kuchini iqtisodiy kategoriya sifatida tavsiflaydi. Ishchining mehnatga bo'lgan qobiliyati uning band bo'lishiga qadar o'zini potensial ishchi kuchi sifatida namoyon etadi. Insonning mehnatga bo'lgan qobiliyatidan mehnat jarayonida real foydalanish, uni ishchi kuchiga aylantirish uchun muayyan ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar mavjud bo'lishi kerak. Bunda eng asosiy shartlardan biri ishchining mehnatda bandligi hisoblanadi.

Ishchining mehnat qilish layoqati, bu – hali ishchi kuchi emas. Fikrimizcha, mana shu yerda ham «mehnat salohiyati» va «ishchi kuchi» kategoriyalari o'rtasidagi farq ko'rinadi. Ushbu kategoriyalarning bir-biriga o'xshash tomoni shundaki, har ikkalasi ham insonning mehnatga bo'lgan qobiliyati, layoqatini ko'rsatadi. Ishchi kuchi mehnatda foydalanishga qadar mehnat resursi (mehnat salohiyati) hisoblanadi.

Respublikamizda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida ishchi kuchidan foydalanish mexanizmini takomillash-tirish dolzarb vazifa hisoblanadi.

Ishchi kuchini takror yaratish mehnat resurslari va mehnat salohiyatini takror yaratishning asosini tashkil etadi. Nihoyat, inson takror yaratish jarayonida, ishlab chiqarish malakasini, bilim va mahoratlarini to'plash hisobiga o'z qobiliyatlarini takomillash-tirish va to'plangan bilimlarni kelajak avlodga qoldirish imkoniga ega. O'zining qayta tiklanish jarayonida ishlab chiqarishdagi texnika va texnologiya o'zgarishlariga mos ravishda tayyorgarlik va qayta tayyorgarlikdan o'tishi orqali takomillashadi.

3.3. O'zbekiston mehnat salohiyatining miqdor jihatidan tahlili.

Demografik jarayonlarning mehnat salohiyatiga ta'siri

Mehnat salohiyatining miqdor ko'rsatkichlari kishilarning yoshi, jinsi, ijtimoiy guruhlari bo'yicha aniqlanadi, buning uchun ishchi kuchini takror yaratish borasidagi davlat tomonidan o'rnatilgan shartlarga mos keladigan mehnatga layoqatli aholi soni hisobga olinadi. Ular jamiyatning mehnatga bo'lgan jami qobiliyatini ifodalaydilar. Ya'ni:

$$f(\beta)_m = \beta(\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5, \dots, \beta_n).$$

Bu yerda, $f(\beta)_m$ – mehnat salohiyatining miqdorini ifodalovchi ko'rsatkich;

β_1 – aholining umumiy soni;

β_2 – jinsiy yosh tarkibi;

β_3 – mehnatga layoqatli bo'lgan aholi soni;

β_4 – har bir yosh guruhi bo'yicha ishlayotganlar ulushi.

Mehnatga layoqatli aholi, asosan, mehnatga layoqatli yoshda bo'lgan o'zlarining psixofiziologik qobiliyatlariga ko'ra mehnat jarayonida qatnashishi mumkin bo'lgan jami kishilardir. Mehnat

resurslarining yosh chegarasi turli mamlakatlarda turlicha belgilanadi. Mehnatga layoqatlilik yoshini O'zbekistonda 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar, 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar tashkil qiladi.

Ishchi yoshida bo'lgan aholi soni tug'ilish va o'limga qarab aniqlanadi, ba'zi alohida bir hududlar uchun migratsiyaga ham ahamiyat beriladi.

Ishchi yoshida bo'lgan aholini tahlil qilishda quyidagilar bo'lib ko'rsatiladi, ishchi yoshida bo'lgan yoshlar – 40 yoshgacha bo'lganlar, ishchi yoshida bo'lgan kattalar – 40 yoshdan keyin. Ular o'zlarining mehnat unumdorligi, kasbi, mahorati va hududiy harakatchanligi bilan bir-birlaridan farq qiladilar. Ayrim hollarda mehnatkashlar nafaqaga belgilangan nafaqa yoshidan 5-10 yil oldin chiqishlari mumkin. Yer osti ishlarida, issiq sexlarda va yana boshqa bir qator og'ir va sog'liqqa zarar keltiruvchi sharoitlarda mehnat qiluvchilarga shunday imkoniyat beriladi. Bunday imtiyozli tarzda pensiyaga chiqqanlar mehnat resurslari tarkibiga kirmaydi.

Jamiyatdagi mehnat salohiyati shakllanishiga, iqtisodiyot rivojlanishining potensial imkoniyatlari va aholi turmush darajasi o'sishini ifodalovchi, aholining yosh jinsiy tarkibi muhim ta'sir ko'rsatadi. Amaliyotda aholining iqtisodiy faolligiga ko'ra quyidagi guruhlarga bo'linadi:

1. Mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lgan aholi (0-15 yoshdagilar).

2. Mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16-55, 16-60 yoshdagilar).

3. Mehnatga layoqatli yoshdan katta yoshdagi aholi (55 va 60 yoshdan yuqorilar).

Mehnat resurslari mehnat salohiyatining asosini tashkil etadi.

Mehnat salohiyati tarkibiga aholining quyidagi guruhlari kiradi: mehnat salohiyatini tarkiban klassifikatsiyasini ishlab chiqdiki, u 2-rasmda ifodalangan.

1) Iqtisodiyotda band bo'lganlar.

2) Ba'zi sabablarga ko'ra mehnatda band bo'lmaganlar: uy bekalari; vaqtincha ishsizlar; mavsumiy ishlovchilar; tug'ruq ta'tilidagi ayollar; ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlar.

3) Uy va shaxsiy tomorqa xo'jaligida bandlar.

4) Ishsizlar: mehnatga layoqatli yoshdagi.

5) Mehnatga layoqatli yoshdan katta yoshdagi (55-60 yoshdan) mehnatda band bo'lganlar (pensiya olib ishlayotganlar).

6) Mehnatga layoqatli yoshga yetmagan, biroq mehnatda band bo'lgan o'smir yoshlar (14-15 va h.k.).

Tadqiqotlarga ko'ra, mehnat qiluvchilarning ko'pchiligi (pensiya) nafaqa yoshiga etgandan keyin ham 5-10 yil mobaynida, ko'pincha o'zlarining umumiy va professional (kasb-korlik) mehnatga qobiliyatini saqlab qoladilar. Shuning uchun, mehnatga layoqatlilik yoshining yuqori chegarasidan o'tgan, o'zlarining mehnat qobiliyatini saqlab qolgan nafaqaxo'rlarning mehnatga jalb qilinishi obyektiv holatdir. Mehnat resurslarining jinsi va yoshi bo'yicha tarkibi va miqdori dinamikasi asosan aholining tabiiy harakatchanligini ifodalaydi.

O'zbekistonda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar natijasida ijtimoiy yo'nalishga ega bo'lgan bozor iqtisodiyoti shakllantirildi. Mamlakatda mavjud mehnat salohiyatidan samarali foydalanish maqsadga erishishni ta'minlovchi muhim omillardan biri hisoblanadi.

Aholining tabiiy o'zgarishi (harakatchanligi) jamiyatdagi aholi sonini tabiiy yo'l bilan o'zgartiruvchi jami tug'ilish va o'limni ifodalaydi. Mazkur tushuncha XIX asrning 2-yarmida vujudga kelgan bo'lib, aholi o'zgarishi harakati 2 guruhga bo'linadi:

- aholining tabiiy o'zgarishi (tug'ilish, o'limni bildiradi);
- aholining mexanik o'zgarishi (mamlakatga boshqa joylardan ko'chib kelish va mamlakatdan ko'chib ketishni bildiradi).

Aholining tabiiy harakatlanishi, uni takror yaratish xarakteri ko'pgina holatlar – mamlakatning industrial taraqqiyoti, urbanizatsiya darajasi, ijtimoiy shart-sharoitlar, madaniyat va maishiy turmush an'analari, milliy-tarixiy omillar bilan belgilanadi. Ular bola tug'ilishiga va aholi umrining uzunligiga turlicha ta'sir ko'rsatadi, bu esa mamlakatdagi mehnatga layoqatli aholi miqdoridagi o'zgarishlarni vujudga keltiradi. Aholining tabiiy o'zgaruvchanligi (harakatchanligi) o'rganilayotganda, garchi aholi sonini bevosita o'zgartirmasada, tug'ilish va o'lim singari nikoh va ajrimlar ham hisobga olinadi.

Aholining tabiiy o'sishi ($\Delta T_{o'sish}$) degan tushuncha ham borki, u ma'lum vaqt oralig'ida tug'ilganlar (N) va o'lganlar (M) soni o'rtasidagi farqni bildiradi:

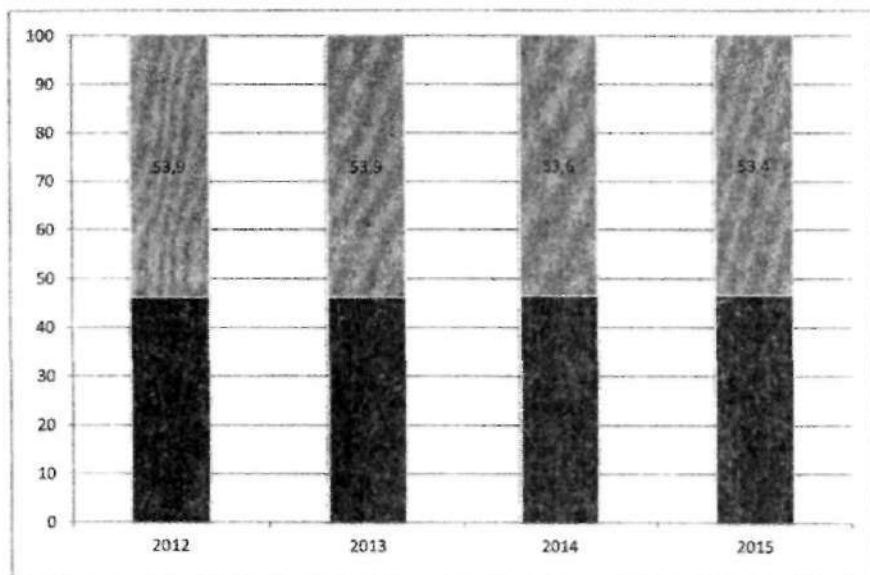
$$\Delta T_{o'sish} = N - M.$$

Agar tug'ilganlar soni o'lganlar sonidan ko'p bo'lsa, aholi tabiiy ko'paygan bo'ladi. Agar o'lim darajasi yuqori bo'lsa yoki tug'ilish past darajada bo'lsa, u holda o'layotganlar soni tug'ilayotganlar sonidan ko'p bo'ladi. Respublikamizdagi demografik vaziyatga nazar soladigan bo'lsak, davlatimiz nafaqat O'rta Osiyoda, qolaversa, dunyoning boshqa davlatlari o'rtasida ham aholisining jadal o'sib borayotganligi bilan ajralib turadi.

Aholining ko'payishi tabiiy o'sish hisobiga bo'lib, 1990-yilda har 1000 kishiga 30,1 kishini tashkil etgan. 1990-yilda aholi 20,3 mln. kishidan iborat bo'lgan bo'lsa, respublikadagi demografik vaziyat aholining o'sishi yuqori darajadiligini ko'rsatadi. Respublika aholisi 1960-2000-yillar mobaynida 8,4 mln. kishidan 24, 0 mln. dan ko'proq kishigacha yoki deyarli 3 marta ko'paygan, o'zgarishlar, asosan, aholining tabiiy o'sishi hisobiga bo'lib, 2000-yilda har 1000 kishiga 30,1 kishini tashkil etgan.

O'zbekiston aholisining o'ziga xos xususiyatlaridan yana biri aholi tarkibida yoshlarning ulushini yuqoriligidir. Respublika-mizdagi demografik vaziyat barqarorlashib, aholining yillik o'rtacha o'sishi 1,4 % darajasida qayd etilmoqda.

2012-yilda aholi soni respublikada 29555 ming kishini, undan shahar aholisi 15143,2 ming kishini, ya'ni 51,2 %ni, qishloq aholisi esa 14412,2 ming kishini, ya'ni 48,8 %ni tashkil etdi. Vazirlar Mahkamasining 2009-yil 13-martdagi 68-sonli qaroriga binoan, 966 ta qishloq punktiga shaharcha maqomi berilgani uchun shahar aholisining ulushi oshganligini ko'rishimiz mumkin. Bu shahar aholisining soni oshib borayotganini ko'rsatadi. 2013-yil oxirida O'zbekiston Respublikasi aholisining soni qariyb 30,5 mln. kishini tashkil etdi⁵. 2015-yilda O'zbekiston Respublikasida aholi soni 31575,3 mingdan iborat bo'lgani holda, undan shahar aholisi 15963,9 mingni, ya'ni 53,4% ni, qishloq aholisi 15611,4 mingni, ya'ni 46,4 % ni tashkil etdi.



3-rasm. Mehnat resurslarining shahar va qishloq joylari bo'yicha taqsimlanishi (foizda).

⁵ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari

2012-yil 1-yanvarda Markaziy Osiyoning beshta davlatidagi aholining soni 64,6 mln. kishini tashkil etgani holda, undan shahar aholisi 30,7 mln. kishidan iborat bo'lib, umumiy aholining 47,4 %ini tashkil etdi.

BMT prognozlarining ko'rsatishicha, 2050-yilda Markaziy Osiyodagi aholi soni 82 mln. kishiga yetgani holda, undan 55,2 foizi shahar aholisidan iborat bo'ladi. O'zbekiston aholisini soni 1990-2012-yillarda 20,5 mln. dan 29,5 mln. kishigacha ko'paygani holda 2012-yilda aholi zichligi 1 kvadrat km ga - 66,5 kishini tashkil etgani holda, 2015-yilda esa O'zbekistonda 1 kvadrat km ga aholining zichligi -69 kishini tashkil etdi. Oxirgi 20 yil ichida O'zbekistonda shahar aholisi 10,2 foizga, Qozog'istonda 5 foizga, Turkmanistonda 2 foizga o'sgan bo'lsa, Qirg'izistonda 2 foizga Tojikistonda 9 foizga qisqargan. Buning asosiy sababi Qirg'iziston, Tojikistonda deurbanizatsiya jarayoni, ya'ni qishloq aholisining ko'payishi, shahar aholisining qisqarishi 38,2 foizdan, 33,9 foizga qisqarishining asosiy sababi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar natijasida bo'lib, bu davlatlarda sanoatning qisqarishi, agrar sektorning o'sishi bandlik bilan ham bog'liq muammolarni kelib chiqishiga sababchi bo'lmoqda.

MDH mamlakatlaridagi iqtisodiy faol aholi sonining tahlillari shuni ko'rsatadiki, 2015-yilda MDH bo'yicha iqtisodiy faol aholi 136,9 mln. kishini tashkil etgan bo'lib, jumladan O'zbekistonda 2015-yilda iqtisodiy faol aholi soni 13,8 mln. kishini, Ozarbayjonda 4,9 mln, Armanistonda 1,3 mln, Belarusda 4,5 mln, Qozog'istonda 9,1 mln, Qirg'izistonda 2,5 mln, Moldovada 1,3 mln, Rossiyada 76,6 mln, Tojikistonda 2,4 mln, Turkmanistonda 2,4 mln, Ukrainada 18,1 mln. kishidan iborat bo'lgan (2-jadval).

Doimiy aholi soni⁶

(yil boshiga)
I-jadval

Hududlar	2007 y.	2008 y.	2009 y.	2010 y.	2011 y.*	2012 y.	2013 y.	2014 y.	2015	2016
O'zbekiston Res.	26663,8	27072,2	27533,4	28001,4	29123,4	29555,4	29993,5	30492,8	31022,5	31575,3
shu jumladan:										
Qoraqalpog'iston Res.	1582,7	1595,4	1615,7	1632,0	1680,9	1692,8	1711,8	1736,5	1763,1	1791,1
Andijon	2409,8	2451,2	2499,9	2549,1	2672,3	2714,2	2756,4	2805,5	2857,3	2910,5
Buxoro	1545,1	1566,1	1588,8	1612,5	1683,8	1707,4	1729,7	1756,4	1785,4	1815,2
Jizzax	1064,7	1079,5	1098,3	1116,8	1166,7	1186,6	1205,0	1226,8	1250,1	1276,1
Qashqadaryo	2462,2	2509,4	2563,6	2616,1	2722,9	2777,8	2831,3	2895,3	2958,9	3025,1
Navoiy	819,5	829,0	839,3	851,6	873,0	881,2	888,4	901,1	913,2	927,9
Namangan	2134,5	2174,3	2217,2	2258,5	2379,5	2420,6	2458,7	2504,1	2554,2	2603,4
Samarqand	2955,5	3003,4	3061,6	3119,0	3270,8	3326,2	3380,9	3445,6	3514,8	3583,9
Surxondaryo	1957,8	1992,1	2033,8	2075,0	2175,1	2218,9	2260,6	2308,3	2358,3	2411,5
Sirdaryo	684,3	693,0	703,4	714,4	727,2	739,5	750,6	763,8	777,1	790,6
Toshkent	2492,5	2522,4	2552,6	2585,9	2644,4	2671,0	2695,7	2725,9	2758,3	2794,4
Farg'ona	2920,3	2972,2	3022,1	3074,6	3229,2	3280,8	3329,7	3386,5	3444,9	3505,3
Xorazm	1477,8	1504,2	1530,8	1561,6	1601,1	1629,1	1653,8	1684,1	1715,6	1746,9
Toshkent sh.	2157,1	2180,0	2206,3	2234,3	2296,5	2309,3	2340,9	2352,9	2371,3	2393,2

MDH mamlakatlarida iqtisodiy faol aholi soni⁷
(o'rtacha yil uchun; million kishi)

2-jadval

	2012	2013	2014	2015
O'zbekiston	12,9	13,2	13,5	13,8
Ozarbayjon	4,7	4,8	4,8	4,9
Armaniston	1,4	1,4	1,4	1,3
Belarus	4,6	4,6	4,6	4,5
Qozog'iston	9,0	9,0	9,0	9,1
Qirg'iziston	2,5	2,5	2,5	2,5
Moldova	1,2	1,2	1,2	1,3
Rossiya	75,7	75,5	75,4	76,6
Tojikiston	2,3	2,4	2,4	2,4
Turkmaniston	2,3	2,3	2,3	2,4
Ukraina	22,0	22,0	19,9	18,1
Jami, MDH bo'yicha	138,6	138,9	137,0	136,9

Demografik vaziyat 2050-yilda dunyo aholisi 9,3 mld. bo'lishini ko'rsatmoqda, bu davrda har bir ayolga 2 tadan farzand to'g'ri keladi. 2050-yilda 65 yoshdan kattalar 2010-yilga nisbatan 3 barabar ko'payadi. Osiyoda ayollar ko'payadi, 15 yoshdan kichik yoshdagilarni o'sishi barqaror bo'lib qoladi.

Dunyo miqyosida ba'zi mamlakatlarda, jumladan Yevropa mamlakatlarida 2015-yildan keyin mehnatga layoqatli yoshda bo'lmaganlar soni o'sib boradi va 2050-yilda har 4 mehnatga layoqatli kishiga 6 tadan boqimanda to'g'ri keladi.

BMT prognozlarining ko'rsatishicha 2040- 2045-yillarda Afrika tug'ilish yuqori bo'lgan yagona hudud bo'lib qoladi. Mehnat resurslarining o'sishi asosan rivojlanayotgan mamlakatlarda kuzatiladi⁸.

⁷ Труд и занятость в Узбекистане Ташкент 2016

⁸ www.worldbank.org

Rivojlangan davlatlarda esa mehnatga layoqatli yoshdagilar qisqarib boradi. Mazkur mamlakatlardagi demografik jarayonlar keksa aholini ulushini ko'payishini iqtisodiy o'sishga salbiy ta'sir qilishini, natijada bir qancha ijtimoiy iqtisodiy muammolarni keltirib chiqarishini ko'rsatmoqda.

Hozirgi kunda dunyo miqyosida 600 yirik shaharlar mavjud bo'lib, unda sayyoramizdagi aholining 5/1 qismi yashaydi, dunyo miqyosida yaratilgan YaIMning 50 %i yaratiladi. Prognozlariga ko'ra, 2025-yilda bu shaharlarda dunyo aholisining 4/1 qismi yashaydi, u global YaIMning 60 %ini ishlab chiqara boshlaydi. Aholining mehnatda bandlik holatiga demografik jarayonlar o'z ta'sirini ko'rsatar ekan, respublikamizda aholining o'sishi yuqori bo'lib, ayni vaqtlarda dunyo miqyosida ba'zi mamlakatlarda jumladan Yevropa mamlakatlarida aholining keksayishi kuzatilmoqda. Mazkur mamlakatlarda mehnat resurslariga nisbatan keksa aholining ulushini oshib borayotgani bandlikka ham o'z ta'sirini o'tkazmoqda.

Yosh guruhlari bo'yicha doimiy aholi soni (ming kishi)

3-jadval⁹

Yillar	Umumiy soni	Yoshlar						
		16 yoshgacha	16-24	25-29	30-39	40-49	50-54	55 dan yuqori
Barcha aholi								
2012	29993,5	9040,8	5750,5	2927,5	4372,3	3439,7	1518,5	2944,2
2013	30492,8	9116,6	5703,7	3019,7	4490,9	3492,5	1552,8	3116,6
2014	31022,5	9281,4	5617,3	3065,6	4645,8	3542,0	1579,0	3291,4
2015	31575,3	9469,2	5499,4	3105,1	4820,6	3607,2	1590,9	3482,9
Ayollar								
2012	14974,8	4391,0	2822,4	1454,2	2183,5	1759,6	781,1	1583,0
2013	15215,3	4423,7	2796,0	1496,9	2244,3	1780,9	800,7	1672,8
2014	15470,3	4499,0	2752,0	1516,9	2319,7	1801,9	815,9	1764,9
2015	15736,4	4584,3	2693,0	1531,7	2407,1	1829,3	824,8	1866,2

⁹ www.undp.uz

Erkaklar

2012	15018,7	4649,8	2928,1	1473,3	2188,8	1680,1	737,4	1361,2
2013	15277,5	4692,9	2907,7	1522,8	2246,6	1711,6	752,1	1443,8
2014	15552,2	4782,4	2865,3	1548,7	2326,1	1740,1	763,1	1526,5
2015	15838,9	4884,9	2806,4	1573,4	2413,5	1777,9	766,1	1616,7

¹⁰ Труд и занятость в Узбекистане 2016.

Aholining umumiy tarkibida yoshlarga nisbatan keksa aholining ulushi ko'payib borishining quyidagi sabablari mavjud:

– tug'ilishning kamayishi, natijada yoshlar ulishining qisqarishi;

– umr ko'rish yoshining oshib borishidir.

Aholining umumiy tarkibida keksa aholi ulushining oshib borishi quyidagi oqibatlariga olib keladi:

– aholining iqtisodiy faolligi pasayadi;

– aholining harakatchanligi pasayishi kuzatiladi;

– pensiya fondiga mablag' to'lab boradigan mehnatga layoqatli aholi ulushi qisqaradi;

– davlat ijtimoiy xizmatlariga ehtiyoj oshib boradi.

Yosh guruhlari bo'yicha doimiy aholi sonining tarkibi (foizlarda)

4-jadval¹¹

Yillar	Umumiy foiz	Yoshlar						
		16 yoshgacha	16-24	25-29	30-39	40-49	50-54	55 dan yuqori
Barcha aholi								
2012	100,0	30,2	19,2	9,7	14,6	11,5	5,0	9,8
2013	100,0	29,9	18,7	9,9	14,7	11,5	5,1	10,2
2014	100,0	29,9	18,1	9,9	15,0	11,4	5,1	10,6
2015	100,0	30,0	17,4	9,8	15,3	11,4	5,1	11,0
Ayollar								
2012	100,0	29,3	18,8	9,7	14,6	11,8	5,2	10,6
2013	100,0	29,1	18,4	9,8	14,7	11,7	5,3	11,0
2014	100,0	29,1	17,8	9,8	15,0	11,6	5,3	11,4
2015	100,0	29,1	17,1	9,7	15,3	11,6	5,3	11,9

¹⁰ www.undp.uz

¹¹ Труд и занятость в Узбекистане 2016.

Erkaklar								
2012	100,0	30,9	19,5	9,8	14,6	11,2	4,9	9,1
2013	100,0	30,7	19,0	10,0	14,7	11,2	4,9	9,5
2014	100,0	30,7	18,4	10,0	15,0	11,2	4,9	9,8
2015	100,0	30,9	17,7	9,9	15,3	11,2	4,8	10,2

Xullas, respublikada aholining tabiiy o'sishi yuqori bo'lib, O'zbekiston aholisining soni bo'yicha MDH mamlakatlari ichida 3-o'rinda va Markaziy Osiyo mamlakatlari ichida 1-o'rinda turadi.

Aholi, xususan, mehnatga layoqatli aholi ijtimoiy boylik hajmining va kelgusidagi ijtimoiy rivojlanish imkoniyatlarini belgilovchi omil hisoblanadi. Aholining demografik jarayonlarini o'rganish mintaqalarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish sur'atlari aholining o'sish sur'atiga mos kelishi yoki kelmasligini, uning mehnatga layoqatli qismini iqtisodiyot tarmoqlarida samarali bandligini bilish uchun muhim.

Tug'ilishga ta'sir ko'rsatuvchi asosiy omil oila-nikoh munosabatlaridir. Demografik vaziyatlarga ta'sir etuvchi aholi tug'ilishi yuqoriligining asosiy sabablari quyidagilardan iborat:

- oilani mustahkamlash maqsadida farzandlarni ko'paytirish;

Shahar va qishloq aholisining soni (yil boshiga)

5-jadval

Ko'rsatkichlar	2012-yil	2013	2014	2015
Jami aholi, ming kishi	29555,4	30492,8	31022,5	31575,5
shundan:				
Shahar aholisi	15143,2	15555,2	15748,0	15963,4
Qishloq aholisi	14412,2	14987,6	15274,5	15611,4
Shahar va qishloq aholisining ulushi, %da				
Jami aholida	100,0	100,0	100,0	100,0
shundan:				
shahar aholisi	51,2	53,9	53,6	53,4
qishloq aholii	48,8	46,1	46,4	46,6

Manba: Uzbekistan v cifrax 2016. Stat. sbornik.

- o'zbek xalqining bolajonligi;
- o'g'il yoki qiz ko'rish ilinjida;
- yosh oilalarning ota-ona yoki qaynona-qaynota bilan birga yashashi;
- an'anaviy tug'ilgan joyga bog'langanlik;
- yaqin qarindosh-urug'chilik aloqalari;
- katta oilalarning ko'chishni xohlamasligi.

Demografik vaziyatni barqarorlashtirish va aholining mehnatda bandligini oshirish masalasini ishchi kuchining sifatini yuksaltirish hamda hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini jadallashtirish hisobiga barqarorlashtiriladi. Bu vazifani jamiyat umumiy ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tarkibiy qismi bo'lgan va demografiya jarayonlariga bevosita ta'sir etadigan ijtimoiy-iqtisodiy, huquqiy, ma'naviy-psixologik va tabiiy-demografik tadbirlarni o'z ichiga oladigan demografiya siyosati bajaradi. Demografik vaziyatlarni tartibga solish uchun quyidagilarni amalga oshirish zarur:

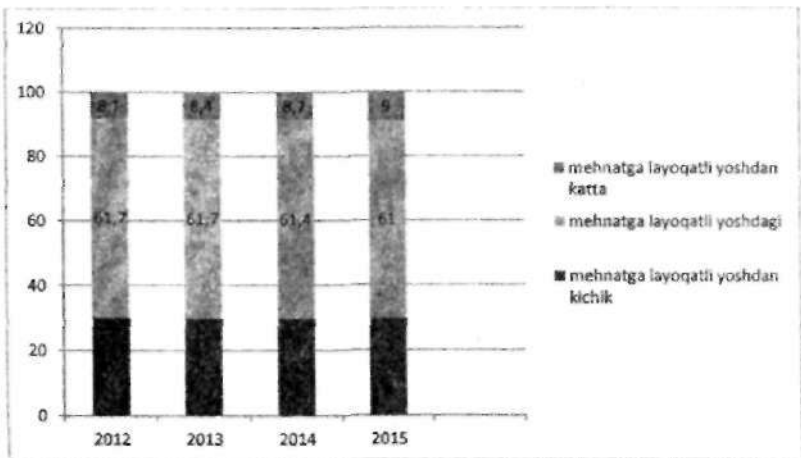
1. Aholiga oilaning optimal kattaligi haqida tushunchalar berish.

2. Oilada bola tarbiyasi bilan bog'liq mehnatning ijtimoiy zarur mehnat ekanligi to'g'risidagi tasavvurlarni shakllantirish.

3. Erkak va ayollarga tushuntirish ishlarini olib borish.

4. Yosh ayollarni ko'proq mehnat faoliyatiga jalb etish.

Mehnat resurslarining ortishi mehnat bozorini tartibga solish zaruratini yuzaga keltiradi. 2004-yilning o'zida mehnat resurslari 13597,0 ming kishi, iqtisodiy faol aholi soni 9621,2 ming kishini tashkil etib, 9589,0 ming kishi iqtisodiyotda band bo'lgan. 2009-yilda mehnat resurslari 16189,4 ming kishi, ish bilan bandlar esa 11335,4 ming kishidan iborat bo'lgan. 2010-yilda mehnat resurslari 16485,6 mingga yetdi.



4-rasm. O‘zbekiston Respublikasida aholining yosh bo‘yicha guruhlar¹².

2012-yilda mehnat resurslari jami aholining 61,5 %ini tashkil qilib, 17309,8 ming kishiga yetgan bo‘lib, uning asosiy qismi Samarqand, Farg‘ona, Andijon, Qashqadaryo, Toshkent viloyatlari va Toshkent shahrida to‘plangan. Mehnatga layoqatli aholi sonining o‘rtacha yillik qo‘shimcha o‘sishi 1,9 %dan iborat bo‘ldi. Bu vaqt oralig‘ida o‘rtacha yillik qo‘shimcha o‘shish 250 ming kishini tashkil etdi.

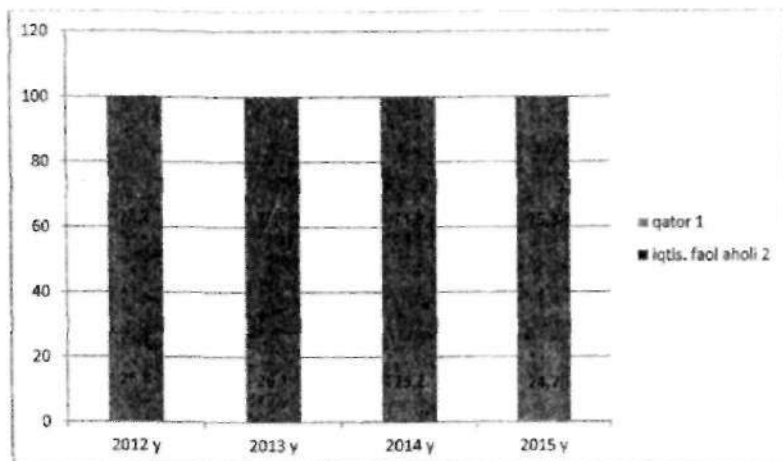
2012-yilda mehnatga layoqatli yoshgacha bo‘lganlar 30,6 %ni, mehnatga layoqatli yoshdagilar 61,5 %ni, mehnatga layoqatli yoshdan yuqorilar 7,9 %ni tashkil etdi.

2013-yilda O‘zbekiston Respublikasida mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni 18517,6 ming kishidan, ya‘ni umumiy aholiga nisbatan 61,7 %dan iborat bo‘lgani holda, Samarqand (2053,2 ming), Farg‘ona (2077,3 ming) viloyatlarda bu ko‘rsatkich yuqori darajadadir¹³. 2012-yilda mehnat resurslari 53,9 foizi shahar joylariga, 46,1 foizi qishloq joylariga to‘g‘ri keldi. 2015-yilda mehnatga layoqatli yoshdagilar 61 % ni,

¹² Труд и занятость в Узбекистане Ташкент 2016

¹³ Труд и занятость в Узбекистане Ташкент 2013.

mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lganlar 30 % ni, mehnatga layoqatli yoshdan kattalar 9 % ni tashkil etdi. 2015-yilda mehnat resurslarining 53,4 foizi shahar joylariga, 46,6 foizi qishloq joylariga to'g'ri keldi. O'zbekiston Respublikasida 2015-yilda mehnat resurslarining 75,3 foizi iqtisodiy faol aholini, 24,7 foizi iqtisodiy nafaol aholini tashkil etdi.¹⁴



5-rasm. Iqtisodiy faol va nafaol aholi guruhlari.

Demografik jarayonlar natijasida mehnat resurslarining oshib borishini, bu esa o'z navbatida, aholi bandligini ta'minlash dolzarb masalalardan ekanligini ko'rsatadi.

¹⁴ Труд и занятость в Узбекистане. Ташкент 2016

Mehnatga layoqatli yoshdagi doimiy aholi soni (ming kishi)¹⁵

6-jadval

Hududlar	2012	2013 y.	2014 y.	2015 y.
O'zbekiston Respublikasi	18517,6	18814,0	19044,1	19257,0
Qoraqalpog'iston Respublikasi	1051,0	1066,1	1077,8	1091,4
Viloyatlar:				
Andijon	1719,4	1745,3	1769,3	1788,1
Buxoro	1093,1	1106,6	1118,6	1127,6
Jizzax	727,2	742,6	753,8	764,9
Qashqadaryo	1715,3	1757,7	1789,9	1822,7
Navoiy	563,1	569,5	572,7	577,3
Namangan	1541,4	1568,2	1590,9	1611,0
Samarqand	2053,2	2094,6	2122,6	2150,8
Surxondaryo	1371,2	1408,7	1435,2	1458,9
Sirdaryo	467,9	476,1	482,9	489,0
Toshkent	1673,9	1688,5	1698,2	1704,8
Farg'ona	2077,3	2111,7	2140,2	2160,5
Xorazm	1016,6	1036,4	1051,8	1068,7
Toshkent sh.	1447,0	1442,0	1440,2	1441,3

Manba: Труд и занятость в Узбекистане, Ташкент 2016.

Xulosa qilib aytganda, O'zbekiston mehnat salohiyatining miqdor va tarkib jihatidan tuzilishining tahlili ko'rsatmoqdaki, yaqin istiqbolda aholining mehnatga layoqatli qismi yuqoriligicha qoladi. Bu mehnat salohiyatining sifat jihatlarini kuchaytirish va undan samarali foydalanish masalasining dolzarbligini ko'rsatadi.

¹⁵ Труд и занятость в Узбекистане. Ташкент 2016

**Mehnatga layoqatli yoshdagi doimiy aholini umumiy
aholidagi ulushi (foizlarda)**

7-jadval

Hududlar	2012 y.	2013y.	2014 y.	2015 y.
O'zbekiston Respublikasi	61,7	61,7	61,4	61,0
Qoraqalpog'iston Respublikasi	61,4	61,4	61,1	60,9
Viloyatlar:				
Andijon	62,4	62,2	61,9	61,4
Buxoro	63,2	63,0	62,7	62,1
Jizzax	60,3	60,5	60,3	59,9
Qashqadaryo	60,6	60,7	60,5	60,2
Navoiy	63,4	63,2	62,7	62,2
Namangan	62,7	62,6	62,3	61,9
Samarqand	60,7	60,8	60,4	60,0
Surxondaryo	60,7	61,0	60,9	60,5
Sirdaryo	62,3	62,3	62,1	61,9
Toshkent	62,1	61,9	61,6	61,0
Farg'ona	62,4	62,4	62,1	61,6
Xorazm	61,5	61,5	61,3	61,2
Toshkent sh.	61,8	61,3	60,7	60,2

Manba: Труд и занятость в Узбекистане, Ташкент 2016.

Asosiy tushunchalar

Mehnat salohiyati – jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyati, quvvatlari demakdir. Mehnat salohiyati bu jismoniy imkoniyat, ma'lumot, kasbkor, malakaga ega bo'lgan ishlab chiqarishda ishtirok etishga layoqatli bo'lgan barcha fuqarolarni o'z ichiga oladi. Mamlakat mehnat salohiyatga 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollar, 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar, shuningdek, mehnatga layoqatli yoshdan yuqori yoshda bo'lib ishlayotganlar (55 va 60 yoshdan yuqori), mehnatga layoqatli yoshga to'lmay ishlayotganlar ham mehnat salohiyatiga kiradi.

Mehnat resurslari – mehnatga layoqatli yoshdagi ishlab chiqarishda band bo‘lganlar va ba’zi sabablarga ko‘ra iqtisodiyotda band bo‘lmagan mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli bo‘lganlarni ham o‘z ichiga oladi.

Ishchi kuchi – bu insonning jismoniy va aqliy qobiliyati yig‘indisi, uning mehnatga layoqati bo‘lib, bu iqtisodiyotda band bo‘lgan, mehnat resurslarining foydalanilayotgan qismidir

Mehnatga layoqatli aholi – asosan ishchi yoshida bo‘lgan o‘zlarining psixofiziologik qobiliyatlariga ko‘ra mehnat jarayonida qatnashishi mumkin bo‘lgan jami kishilardir. Mehnat resurslarining yosh chegarasi turli xil mamlakatlarda turlicha belgilanadi. Mehnatga layoqatlilik yoshini O‘zbekistonda 16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar, 16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan ayollar tashkil qiladi.

Mehnat salohiyatining miqdor ko‘rsatkichlari – bu kishilarning yoshi, jinsi, ijtimoiy guruhlari bo‘yicha aniqlanadi, buning uchun ishchi kuchini takror ishlab chiqarish borasidagi davlat tomonidan o‘rnatilgan shartlarga mos keladigan mehnatga layoqatli bo‘lgan aholi soni hisobga olinadi. Ular jamiyatning mehnatga bo‘lgan jami qobiliyatini ifodalaydilar.

Aholining tabiiy o‘shishi – ma‘lum vaqt oralig‘ida tug‘ilganlar (N) va o‘lganlar (M) soni o‘rtasidagi farqni bildiradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1.«Mehnat salohiyati» iqtisodiy kategoriyasini mazmuni, mohiyatini yoritib bering.

2.Mehnat salohiyati, mehnat resurslari va ishchi kuchi kategoriyalarini bir-birlaridan farqini ko‘rsating.

3.Mehnat salohiyatining miqdor ko‘rsatkichlariga nimalar kiradi?

4.Aholining tabiiy, mexanik o‘shishi deganda nimani tushunasiz?

5.Respublikadagi demografik vaziyatni qanday baholaysiz?

6.O‘zbekistonda aholini tabiiy o‘shishini yuqoriligini sabablari nimalardan iborat?

IV bob. BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA MEHNAT SALOHIYATINING YANGILANISHI VA SIFAT O'ZGARISHLARI

1. Bozor iqtisodiyoti davrida mehnat salohiyatining yangilanishi va sifat o'zgarishlari zarurati.

2. Kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash jarayoni. Malakali kadrlarni tayyorlashda ta'lim tizimining tutgan o'ri.

3. O'zbekistonda Kadrlar tayyorlash milliy dasturining qabul qilinishi va uning mehnat salohiyati yangilanishida tutgan o'ri.

4.1. Bozor iqtisodiyoti davrida mehnat salohiyatining yangilanishi va sifat o'zgarishlari zarurati

Bozor iqtisodiyoti sharoitida respublikamiz iqtisodiyoti tarkibiy jihatdan yangilanib, tub iqtisodiy islohotlar amalga oshirilib bormoqda. Umuman, bozor iqtisodiyoti davrida, avvalo, iqtisodiyotning tarkibiy tizimini tubdan o'zgarishi, jumladan hozirgi zamon texnikasi, texnologiyasi kirib kelishi bilan mehnat salohiyatining yangilanishi, uning sifat jihatlarini kuchayishini obyektiv tarzda taqozo etadi. Respublikamiz mustaqillikka erishgach, iqtisodiy o'sishni ta'minlashda texnikani yangilash bilan bir qatorda mehnat salohiyati ham yangilandi. Albatta, bu yangilanish sifat jihatdan takomillashtirish bilan bog'liq tarzda olib boriladi.

Mehnatga layoqatli kishilarning umumiy ta'lim va kasbiy tayyorgarligi, fan sohasidagi bilim darajasi, sihat-salomatlik, turmush darajasi mehnat salohiyatining sifat jihatlarini ifodalaydi. Mehnatga layoqatlilik insonni ma'lum bir ishni bajarishi uchun zarur bo'lgan mehnatga bo'lgan qobiliyatidir. O'z navbatida, mehnatga layoqatlilik quyidagi turlarga bo'linadi:

1. Umumiy mehnatga layoqatlilik bu kishida maxsus tayyorgarlik va malaka talab qilmaydigan mehnatga bo'lgan qobiliyatni

ifodalaydi, u jismoniy psixofiziologik, yosh va boshqa belgilar bo'lishi kerakligini ko'rsatadi.

2. Kasbiy mehnatga layoqatlilik maxsus bilimni, alohida malakani talab qiluvchi aniq mehnat turiga bo'lgan qobiliyatdir.

3. Maxsus mehnatga layoqatlilik kishilarni ma'lum ishlab chiqarish va tabiiy sharoitlarda maxsus bajariladigan mehnatga bo'lgan qobiliyatidir.

Zamonaviy ishlab chiqarish sharoitlarida jamiyat mehnat salohiyatining sifat ko'rsatkichlarini takomillashtirishda professional (kasb-korlik) mehnatga layoqatlilik alohida ahamiyat kasb etadi. Mehnatga layoqatlilik ishchi kuchining imkoniy unumdorligidan iborat bo'lib, uning sifatiga, ya'ni xodimning malakasi, kasb-korligiga bog'liqdir hamda mehnatning unumdorligida ro'yobga chiqadi.

Aholini mehnatda bandligining muhim masalalaridan biri, bu mehnat salohiyatini miqdor va sifat jihatdan mutanosibligini ta'minlashdir. Mehnat salohiyatining sifat tomonlari nafaqat har bir kishi, balki butun jamiyat uchun birinchi darajali ahamiyatga ega.

Mehnat salohiyatining sifati quyidagi muhim jihatlar bilan belgilanadi:

- ma'lum bir mutaxassisliklar bo'yicha ish sharoiti va ishlab chiqarish talablariga mos keluvchi umumta'lim va maxsus tayyorgarlik darajasi;
- jismoniy rivojlanish va sihat-salomatlilik darajasi;
- texnika bilan qurollanish darajasi;
- mehnat unumdorligi darajasi;
- mehnat unumdorligida o'z ifodasini topadigan, kasbiy tayyorgarlik va ishlab chiqarish tajribasini ifodalaydigan ishchilarning mahorat darajasi;
- kadrlar harakatchanligi (mobilligi)ni hududiy, ijtimoiy, kasbiy darajasi.

Ya'ni jamiyatdagi mehnat salohiyatining sifatiga juda ko'p omillar ta'sir ko'rsatadi va uni quyidagicha ifodalashimiz mumkin:

$$f(a)_c = a (a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6, \dots, a_n)$$

Bu yerda, $f(a)_c$ – mehnat salohiyatining sifatini ifodalovchi ko'rsatkich;

a_1 – mehnat resurslarining umumta'lim kasbiy tayyorgarligi;

a_2 – jismoniy rivojlanish, sihat-salomatlik darajasi;

a_3 – mehnatning texnik qurollanganligi;

a_4 – mehnatning unumdorligi darajasi;

a_5 – mehnatkashlarning kasbiy mahorat darajasi;

a_6 – kadrlarning harakatchanligi.

Aholi va mehnat resurslarining muhim sifat jihatlarini, jamiyatning ijtimoiy rivojlanish darajasini ko'rsatadigan, ularning ta'lim va kasbiy malaka darajasi ifodalaydi. U ijtimoiy ishlab chiqarishni samaradorligini oshiruvchi va bu ishlab chiqarishning qatnashuvchisi bo'lgan insonni har tomonlama rivojlantirishning muhim omili sifatida maydonga chiqadi. Aholini sotsial demografik o'rganishlar ko'rsatmoqdaki, uni ishlab chiqarishga to'liq jalb etish kishilar mehnatini unumdorligi va ularga haq to'lashning barchasi bilim, kasb-korlik, malaka darajasiga bog'liq.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida kadrlarni kasbiy harakatchanligi o'sishiga ehtiyoj kuchayib boradi, chunki bozor iqtisodiyoti egiluvchan va dinamik tizim bo'lib, bunda ishlab chiqarish ichki va jahon bozorlaridagi talab o'zgarishlariga tez moslashishni talab etadi va bunda har bir ishda tez qayta tayyorgarlikdan o'ta oladigan, ikkinchi kasblarni egallab boshqa vazifalarga o'tadigan yangi ishlab chiqarishni zamonaviy texnikani tez o'zlashtiradigan malakali kadrlar kerak bo'ladi. Birinchi Prezidentimiz I.A. Karimov ta'kidlaganlaridek, «Milliy tiklanish yo'li yuqori savodxonlik, yuksak madaniyat orqali o'tadi. Shuning uchun ham ma'lumot darajasi, professional tayyorgarlik darajasi XXI asr arafasida bizning ijtimoiy

rivojlanishimizning o'lhovi bo'lib qolmog'i kerak. Bu islohotlarning belgilangan yo'ldan borishini muvaffaqiyatli amalga oshirishning eng yaxshi kafolatidir»¹⁶.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida iqtisodiyotni malakali kadrlar bilan ta'minlash uchun kadrlarni o'qitish va kasbiy tayyorlashning butun tizimida kadrlar va mutaxassislarni sifat jihatdan takomillashtirish va ular harakatchanligini kuchaytirish kerak.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida kadrlar harakatchanligi, mehnatkashlarning ijodiy, aqliy va kasbiy harakatchanliklarini kuchayishi mehnat salohiyatining sifat jihatdan takomillashuvini ta'minlaydi. Shuningdek, hozirgi davrda mamlakatimizda ishchi kuchining hududiy va kasbiy harakatchanligi ishsizlikning oldini olgani holda, aholining oqilona bandligini ta'minlaydi.

Bozor iqtisodiyoti davrida iqtisodiyotning tarkibiy tizimi tubdan o'zgarayotganligi yangi texnika va zamonaviy texnologiyaning keng kirib kelayotganligi kichik korxonalar, qo'shma korxonalarni muttasil ko'payib borishi ishchi va xizmatchilarning mehnat unumdorligini oshirishda va ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda ishchi kuchining sifati, ya'ni kasb-korlik darajasi hal qiluvchi ahamiyat kasb etib turibdi.

Mehnat salohiyatining sifat ko'rsatkichi kishilarning bilim, kasb-korlik darajasiga bog'liq ekan, mehnat quvvati mamlakatlarda yana qanday jihatlari bilan farqlanadi. Fikrimizcha, mamlakatning texnikaviy darajasi bilan farqlanadi va qanday ishlab chiqarish vositalaridan foydalanayotganligiga bog'liq. Masalan, O'zbekistonda sobiq SSSR davrida ma'naviy, ham jismoniy eskirib qolgan ishlab chiqarish vositalaridan foydalanilgan.

Respublikamizning mustaqillikka erishishi sharofati bilan, korxonalar erkinlikni qo'lga kiritdilar, ularda mavjud bo'lgan eski texnik vositalar yangilandi. Mehnatni zamonaviy texnika va ishlab chiqarish vositalari bilan ta'minlangani u yoki bu

¹⁶ Karimov I. A. O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida. 1995. T.: O'zbekiston. 260 bet.

mamlakatni mehnat salohiyatini sifat ko'rsatkichini belgilaydi. Mamlakatdagi texnika-texnologiya darajasi fan taraqqiyotiga monand tushishi shart, ammo buning uchun fan yutuqlarini amaliyotga joriy etishni ta'minlovchi iqtisodiy vositalar va mexanizmlarni samarali ishga solish talab qilinadi. Agar bunday vosita bo'lmasa, fan va texnika bir-birini ta'minlamay qo'yadi.

Korxonalarni zamonaviy texnologiya, eng yangi uskunalar, ayniqsa kichik korxonalar uchun mo'ljallangan ixcham uskunalar bilan jihozlash talab etiladi.

O'zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti I.A. Karimov ta'kidlaganlaridek, 2011-2015-yillarda sanoatni ustuvor darajada rivojlantirish dasturi va ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, texnik va texnologik yangilashga doir tarmoq dasturlarining izchil amalga oshirilishi natijasida sanoat tarkibida yuqori qo'shimcha qiymatga ega bo'lgan, raqobatdosh mahsulotlar tayyorlayotgan qayta ishlash tarmoqlarining o'rni tobora ortib bormoqda. Bugungi kunda mamlakatimizda ishlab chiqarilayotgan sanoat mahsulotlarining 78 %dan ortig'i aynan ana shu tarmoqlar hissasiga to'g'ri kelmoqda¹⁷. Telekom-munikatsiya uskunalari, kompyuter texnikasi va mobil telefonlar, keng turdagi maishiy elektronika mahsulotlari ishlab chiqaradigan yangi zamonaviy korxonalar tashkil etilmoqda. Iqtisodiyotning deyarli barcha tarmoqlari modernizatsiya qilinib, amalda texnologik jihatdan yangilanmoqda. Natijada yalpi ichki mahsulot tarkibida sanoatning ulushi 2000-yilda 14,2 %ni tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda 33,5 %dan iborat bo'ldi¹⁸.

Xullas, texnika qanchalik mukammal bo'lsa, mehnat shuncha ko'p unumli, sifatli bo'ladi. U yoki bu mamlakat mehnat salohiyatining sifat ko'rsatkichlaridan yana biri mehnat unumdorligi darajasiga bog'liqdir.

Malakali kadrlarni ilmiy-texnika taraqqiyotini ifodalovchi tarmoqlarda yanada ko'paytirish kerak. Elektr texnikasi

¹⁷ Karimov I. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. - T.: O'zbekiston, 2014.

¹⁸ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

korxonalari, neft va kimyo hamda boshqa sanoat tarmoqlari uchun yuqori malakali kadrlarni yanada ko'paytirish zarur. O'zbekistonda fan-texnika taraqqiyotini belgilovchi mashinasozlik, elektronika, energetika tarmoqlari uchun malakali kadrlarni yanada ko'paytirish, yaratilayotgan yangi ish joylariga kadrlar tayyorgarligi, bilimni moslashtirish zarur.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida esa malakali ishchi kadrlar tayyorlash, mehnat salohiyatining sifat ko'rsatkichlarini doimo oshirib borish muhim ahamiyatga egadir. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnatkashlarning nafaqat umumiy ma'lumot, maxsus va kasbiy tayyorgarligini, balki texnika sohasidagi bilim doirasini kengaytirish, iqtisodiy bilimlarini doimo oshirib borish, kadrlar malakasini ishlab chiqarish talablariga mos keltirish talab etiladi.

Ma'lumki, turli yoshdagi kishilar turlicha malaka, mahorat va kasb tayyorgarligiga, bilim va ishlab chiqarish tajribasiga ega bo'ladi, shuningdek, ular o'zgarayotgan mehnat sharoitlariga moslashishlari bilan ham farqlanadi, bularning barchasi esa mehnat unumdorligi darajasiga o'z ta'risini ko'rsatadi.

Xullas, iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayoni, fan-texnika taraqqiyoti aholining kasb-hunarga moyilligining yuksalishini, uni faoliyatining asosan industrial turlariga o'tish uchun tayyorlash zarurligini taqozo etmoqda. Industrial kasbkorlik esa sihat-salomatlik, malaka va sotsial-psixologik salohiyatning tegishli holatini talab etadi.

4.2. Kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash jarayoni. Malakali kadrlarni tayyorlashda ta'lim tizimining tutgan o'rni

Kadrlarni sifat jihatdan tayyorgarligiga, birinchi navbatda, umumta'lim maktablaridagi o'qish jarayoni o'z ta'sirini ko'rsatadi. Shuning uchun ham, malakali kadrlarni tayyorlashni maktabdan shakllantira boshlash kerak. Umumiy ma'lumot darajasi mehnat faoliyatiga kuchli ta'sir qiladi: u qanchalik yuqori

bo'lsa, yangi ish turlarini, yangi texnologiyalarni o'zlashtirishga imkoniyat yaratadi.

Bozor iqtisodiyoti va fan-texnika taraqqiyoti davrida haqiqiy bilimlarga ega bo'lgan, yangidan-yangi bilimlarni olishga qobiliyatli bo'lgan, doimo o'zgarib turuvchi ishlab chiqarish sharoitiga moslasha oladigan kasb egalarini ko'paytirish zarur. Buning uchun yosh avlod o'rtasida kasbga yo'naltirish ishlari to'g'ri va maqsadga muvofiq amalga oshirish kerak. Shu bilan birga kasbga yo'naltirish ishlarining maqsadga muvofiq olib borilishi respublika mehnat resurslarining to'g'ri taqsimlanishiga olib keladi. Buning uchun yoshlarni kasbga yo'naltirish bo'yicha ishlar yetarlicha olib borilishi kerak.

Yoshlarda bilim va hunar egasi bo'lishga tirishqoqlik va qiziqishni rivojlantirishda quyidagilarni amalga oshirish zarur:

1. Maktablarda o'quvchilarning ilk bosqichlarida ularning kasbga qiziqishlarini chuqur tahlil qilish.

2. Boshlang'ich sinflardayoq yoshlarning gumanitar yoki texnik ma'lumotlarga qiziqishlarini aniqlash.

3. Yoshlarni o'qish va kasbga qiziqitirish, yo'naltirish uchun «Maslahat sotsiologik xizmatini» ko'plab yaratish, sotsiologlar, psixologlar faoliyatini kengaytirish. Nafaqat mavjud kasbga qiziqishlari, balki har bir bitiruvchining imkoniyati, qobiliyati va bilimini ham hisobga olish muhim ahamiyatga ega.

4. Qobiliyatli, ya'ni u yoki bu fanlarga qobiliyati kuchliroq bo'lgan bolalarga alohida e'tibor berilishi kerak. Ularni aniqlash mezonlarini takomillashtirib borish zarur.

O'zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti I.A. Karimov ta'kidlaganidek, «... kelajak avlod haqida qayg'urish sog'lom, barkamol naslni tarbiyalab yetishtirishga intilish bizning milliy xususiyatimizdir»¹⁹.

Kadrlarni tayyorlash va ularni qaytadan o'qitish xalqaro ilmiy-texnika taraqqiyoti yangiliklari asosida olib borilishi kerak.

¹⁹ I.A. Karimov Barkamol avlod orzusi. Sharq nashriyot matbaa konserni. Toshkent - 1999

O'zbekiston aholisi tarkibida 14-21 yoshdagilar miqdori eng yuqori darajada.

Sobiq SSSRda mutaxassislar tayyorlashda faqat miqdor ko'rsatkichlari ketidan quvilib, ularni sifat jihatdan o'stirishga yetarlicha e'tibor berilmadi. Mustaqillik yillarida O'zbekistonni iqtisodiy va ma'naviy taraqqiy ettirishda yoshlarimizning to'g'ri kasb tanlashlariga yordam berishga davlat ahamiyatiga molik ish sifatida qaralmoqda.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash davrida mehnat resurslarini shakllantirish va takror hosil qilishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Hozirda mehnat resurslarini sifat jihatdan takomillashtirish, ta'lim sifatini oshirish yuqori mehnat unumdorligiga erishish va iqtisodiy o'sishni ta'minlashning muhim omilidir. Dunyo miqyosida o'tgan asrning 60-70-yillaridan boshlab iqtisodiyotning rivojlanishi, korxonalarda mehnat unumdorligining oshishi mehnat resurslarining sifatiga bog'liqligi namoyon bo'lmoqda. Iqtisodiy o'sish muammolarini o'rganish bo'yicha olib borilgan tadqiqotlarga ko'ra, makroiqtisodiy o'sishning va mehnat unumdorligini oshirishning asosiy omili ta'lim sohasidir. Ta'lim tizimi mehnat unumdorligini oshirish va milliy iqtisodiyotni rivojlantirishga birlamchi ta'sir ko'rsatadi. Ta'lim tizimi bir qator o'zaro bog'liq vazifalarni bajaruvchi yaxlit funksional majmua bo'lib, uning asosiy vazifasi iqtisodiyotning turli tarmoq va sohaslarini ilmiy muassasalarini har taraflama yetuk yuqori malakali kadrlar bilan ta'minlash, ilmiy tadqiqotlarni olib borish, yangi texnologiyalarni yaratish hisoblanadi. Mamlakatning yuqori sur'atlarda iqtisodiy o'sishga erishishida ta'lim sohasining samaradorligi darajasining yuqoriligi alohida ahamiyat kasb etmoqda.

Hozirgi fan va texnikani rivojlantirish davrida ishchi kuchiga ta'lim va kasbiy talablar oshib bormoqda.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorida holatning turli omillar ta'siri natijasida o'zgarib turishi, zarurat tug'ilganda malakali ishchi kuchi boshqa mutaxassislik va kasblarni egallay olish qobiliyatiga ega bo'lishi kerak. Mamlakatimizda

iqtisodiyotni modernizatsiyalash va iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish davrida malakali ishchi kuchiga qo'yiladigan talablardan yana biri jahon fanining natijalarini o'zlashtirgan, innovatsiyalarni amaliyotga tatbiq eta olish qobiliyatiga ega bo'lgan malakali kadrlarni ko'paytirishdir. Malakali ishchi kuchining zamon talablariga javob bera olishi uning raqobatbardoshlik darajasini oshiradi. Har bir jamiyatdagi bilimlar iste'molchisi inson bo'lib, bilimlar aynan ta'lim sohasida berilishi tufayli, ta'lim sohasining rivojlanishi mamlakatlarning iqtisodiy o'sishga erishishining muhim hal qiluvchi omilidir.

Ta'lim tizimi iqtisodiy kategoriya sifatida quyidagilarni o'z ichiga oladi:

– ta'lim tizimi bir tarafdin insonning kamol topishi, uning shaxs sifatida shakllanishi, ikkinchi tarafdin esa ta'lim xizmatlari tarmog'i va mehnat bozoridagi malakali ishchi kuchini yetkazib beruvchi hisoblanadi;

– ta'lim tizimi o'zining ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmini aniqlovchi ichki munosabatlar va uning tashqi muhit bilan o'zaro harakatini tavsiflovchi tashqi munosabatlar yig'indisidan iborat.

Ta'lim tizimining faoliyat jarayonida vujudga keluvchi ichki va tashqi iqtisodiy munosabatlar uning iqtisodiy kategoriya sifatidagi mohiyatini tashkil etadi. Ta'lim tizimidagi iqtisodiy munosabatlarning yana bir o'ziga xos jihati, uni ijtimoiy mehnat taqsimoti tizimida ishlab chiqarish hamda fan bilan birgalikda qaralishi belgilanadi.

Ta'lim tizimi aqliy mulkni o'zlashtirish hissasi kattaligi bilan ajralib turadi. Tashqi muhit bilan vujudga keladigan iqtisodiy munosabatlarda ta'lim tizimi milliy iqtisodiyotning barcha tarmoq va sohalarini munosabatlarning keng qamrovligi bilan ajralib turadi. Ishlab chiqarishning barcha tarmoq va sohalaridagi xodimlarning bilimi, malaka va ko'nikmalari aynan ta'lim tizimida shakllanadi.

Masalan, G'arbiy Yevropa mamlakatlari va AQSH ta'lim tizimlari rivojlanishning o'ziga xos jihati doimiy ravishda ishlab

chiqarish va dunyoda ro'y berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy o'zgarishlarga monand uzluksiz takomillashtirib borilishidir.

XX asrning 70-yillarining oxirida Yevropa mamlakatlarida oliy ma'lumotga ega mutaxassislarga talab keskin oshgan. Chunki murakkab texnologiyalarga asoslangan ishlab chiqarishda yuqori bilim va malakaga ega bo'lgan mutaxassislarga talab kuchaygan.

Fransiyada uzluksiz ta'lim tizimi ham rivojlangan. Xususan, har yili iqtisodiyotning turli sohalarida band bo'lgan xodimlar, ish beruvchilar va o'z hisoblaridan (4 %) kasbiy tayyorgarlikni o'taydilar. Shu narsa diqqatiga sazovorki, mutaxassisning malaka darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, u shunchalik ko'proq ish beruvchi hisobidan o'z malakasini oshirish huquqidan foydalanish imkoniga ega bo'ladi.

AQSH ta'lim tizimi nomarkazlashtirilgan holdadir. Ushbu mamlakat Konstitutsiyasiga binoan ta'lim tizimi shtatlar tomonidan tartibga solinadi. AQSHda o'rta maktab tizimini moliyalashtirishda mahalliy boshqaruv organlarning hissasi katta bo'lib bu ko'rsatkich 98 %ni tashkil etadi. Qolgan 2 %i esa markaz va hududlar ulushiga to'g'ri keladi. Oliy ta'lim tizimiga hududiy yondashuv ta'limning turliligi va jamiyatning o'zgarib boruvchi ehtiyojlariga moslashuvchanligini ta'minlab beradi. Chunki ishchi kuchi bilim darajasi va xodimlarning malakasiga, akkreditatsiya va sertifikatatsiya qiluvchi idoralar va federal hukumat budjeti va shtatlar tomonidan oliy ta'limni moliyalashtirishni tartibga soluvchi turli qoidalarga qaramay, ularga umumiy talab qo'yilishdadir. AQSHdagi oliy ta'lim tizimi murakkab ichki tuzilmaga egaligi va xilma-xilligiga qaramasdan yuqori sifatli kadrlarni va mamlakat uchun zarur ta'lim standartlarni tayyorlashni ta'minlaydi. AQSH oliy o'quv yurtlari kuchli raqobat sharoitida rivojlanmoqda. Ular milliy reytingda yuqori o'rin olish, markazlashtirilgan va mahalliy organlarning moliyaviy mablag'lari uchun, turli fondlarning grantlari va subsidiyalarini olish bo'yicha o'zaro musobaqalashadilar.

Ta'lim tizimining ijtimoiy-iqtisodiy tabiati bilimlarning o'ziga xos resursligi bilan ham belgilanadi.

Hozirgi davrda aynan jamg'arilgan bilimlar va ulardan samarali foydalanish iqtisodiy o'sishini asosiy bosh omiliga aylandi. Chunki iqtisodiyotdagi bilimlar sifat nuqtayi nazaridan yuqori ijtimoiy va iqtisodiy natijalarga erishishga imkon bermoqda. Umuman, bilimlar yangi bilimlarni yaratish uchun foydalaniladi.

Ishlab chiqarish resurslari cheklangan bo'lib, ular iste'mol qilish jarayonida kamayib boradi. Bilimlar esa resurs sifatida umumiy hajmi cheklanmagan bo'lib, ulardan foydalanish jarayonida aksincha ko'payib boradi. Ta'lim majmuasining faoliyati pedagogik mehnat bilan bog'liq. Pedagoglar mehnati ta'lim muassasalarida bilim berishning asosiy usuli hisoblanadi. Pedagogik mehnat jarayonida bilimlar iste'molchilariga yetkaziladi. Ushbu jarayonning o'ziga xosligi uning natijalari nafaqat o'qituvchiga, balki o'quvchiga ham bog'liq ekanligidir. Xodimlarning tayyorgarlik darajasi bo'yicha ta'lim sohasi milliy iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida ancha oldinda turadi.

Ta'lim ijtimoiy ishlab chiqarishning muhim tarmog'i bo'lib, unda ta'lim xizmatlari ko'rsatiladi. Ta'lim majmuasining milliy iqtisodiyot doirasidagi munosabatlari xususida quyidagilarni alohida ajratib ko'rsatish mumkin:

– bozor munosabatlari va iqtisodiyotni moderinizatsiyalash sharoitida, ta'lim tizimi uy xo'jaligiga ta'lim xizmatlarini tegishli bozorda sotish orqali ishchi kuchining kasbiy salohiyatini shakllantirish orqali ta'sir qiladi;

– bilim va kasbiy tayyorgarlikka ega mehnat resurslari mehnat bozori orqali milliy iqtisodiyotning sanoat, qishloq xo'jaligi, xizmat ko'rsatish sohalarida faoliyat ko'rsatadi. Ta'lim qay darajada rivojlangan bo'lsa, milliy iqtisodiyotda shunga mos kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lgan xodimlar faoliyat ko'rsatadi va shunga muvofiq iqtisodiy o'sishga erishiladi;

– ta’lim tizimi va ilmiy tadqiqot muassasalarida milliy iqtisodiyotning soha va tarmoqlari uchun innovatsiya bozori orqali turli innovatsiyalarni yetkazib beradi;

– ta’lim majmuasi yalpi ichki mahsulotni yaratishda qatnashadi.

O‘zbekistonda ta’lim majmuasini mablag‘ bilan ta’minlash davlat budjeti hisobidan davlat normativlari asosida amalga oshiriladi. Shuningdek, quyidagi manbalar hisobidan ham amalga oshirilishi mumkin:

– korxonalar va tashkilotlarning shartnoma bo‘yicha kadrlar tayyorlashga ajratiladigan mablag‘lari;

– jismoniy shaxslarning o‘qish uchun kontrakt to‘lovlari;

– o‘quv ishlab chiqarish va tadbirkorlik faoliyati natijasida olingan mablag‘lar;

– muassasa ta’ sischilari va homiylarining to‘lovlari;

– bank kreditlari;

– jamoat va xayriya tashkilotlarining ulushlari;

– davlat tomonidan taqiqlanmagan boshqa moliyalash mablag‘lari.

XX asrda ta’limning jamiyat hayotida tutgan o‘rni, ahamiyati tubdan o‘zgardi. Chunki, birinchidan, ishlab chiqarish jarayonini takomillashtirish, doimo yangiliklarni tatbiq etishni talab etadi. Ikkinchidan, bilim darajasi malakali xodimning raqobatbardoshligini ta’minlaydi.

Mustaqillik yillarida ta’lim sohasi jadal rivojlana boshladi. Inson ongida ma’naviy va axloqiy qadriyatlarining shakllanishi uning bilim darajasiga bog‘liq.

Ta’lim sohasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati quyidagilardan iborat:

– ta’lim tizimi takomillashtirilishi ta’lim tizimidan iqtisodiyotni rivojlantirish uchun foydalanishda namoyon bo‘ladi;

– ta’lim xizmatlarini ko‘rsatish jarayonida inson kapitali jang‘ arilishi ro‘y beradi;

– ta’lim sifatining oshib borishi mehnat unumdorligini oshiradi va mamlakat iqtisodiy o‘sishi uchun sharoit yaratiladi;

– bilimlarni shakllantirish va amaliyotda qo‘llash ta‘lim majmuasiga bog‘liqdir. Hozirgi davrda axborotni tarqatish, saqlash, qayta ishlash tizimi va axborotlarni bilimlarga aylantirish muhim ahamiyat kasb etadi. Axborotlarni bilimga aylantirish ta‘lim tizimida amalga oshiriladi.

Ta‘lim tizimining rivojlanishi bilan ishchi kuchini takror yaratish o‘rtasida obyektiv bog‘liqlik mavjud va u ijtimoiy takror ishlab chiqarishda alohida o‘rin tutadi. Bu hol ishchi kuchini jamiyatning asosiy ishlab chiqaruvchi kuchi ekanligini ko‘rsatdi. Ta‘lim inson shaxsiga mehnat resurslardan samarali foydalanishga ijobiy ta‘sir etibgina qolmasdan, ta‘lim tizimi jamiyatning bosh ishlab chiqaruvchi kuchi sifatida insonni har taraflama barkamol va bilimli qiladi, kasbiy malaka beradi va uni muttasil oshirib boradi hamda turli qirralarini ochish yo‘li bilan takomillashtirib boradi.

Ishchi kuchini shakllantirishdan asosiy maqsad uning bilim va ko‘nikmalarini oshirib borishdan iborat. Ma‘lumki, mamlakatning iqtisodiy o‘sishga erishishi mehnat unumdorligini oshirishning barcha omillariga bog‘liq. Ammo inson uning mehnat qila olish qobiliyati hal qiluvchi ahamiyatga ega, chunki, birinchidan, ishchi kuchi tovar va xizmatlarni ko‘paytirishning manbai hisoblanadi. Ikkinchidan, faqatgina ishchi kuchi boshqa omillar bilan birgalikda inson ehtiyojini qondiruvchi ne‘matlarni yarata oladi.

Ta‘lim tizimining ishchi kuchini takror yaratishdagi, malaka-sini oshirishdagi roli uni nafaqat insonni barkamol va bilimli qilishi, kasbiy malaka berishi va uni uzluksiz oshirib borishi hamda turli qirralarini ochish yo‘li bilan takomillashib borishida namoyon bo‘ladi.

O‘zbekistondagi mehnat salohiyatining muhim xususiyati uning ta‘lim darajasining yuqoriligidir. Respublika aholisining savodxonlik darajasi 100 %ni tashkil etadi.

Mamlakatimizda ta‘lim tizimining milliy modelini shakllantirish bosqichma-bosqich amalga oshirildi, buning natijasida yangi ta‘lim tizimi takomillashtirilib borildi. Ushbu jarayon

uzluksiz takomillashtirilib borilmoqda. Chunki bir tarafdin jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi, ikkinchi tarafdin dunyoda ro'y berayotgan globallashuv jarayoni yangi shart-sharoitlarni, o'zgarishlarni vujudga keltirmoqda. Mehnat bozorining ta'siri natijasida o'rta maxsus ta'lim muassasalarida kadrlar tayyorlash zamon talablariga va mehnat bozori talablariga moslashtirildi.

Mehnat bozorida malakali kadrlarni tayyorlash ta'lim xizmatlari bozoriga bog'liqdir. Ta'lim xizmatlari bozori bilimlarni sotish va sotib olish jarayonida vujudga keladigan iqtisodiy munosabatlar tizimidir.

Mamlakatimizda o'rta maxsus ta'lim yo'nalishini tanlashdagi va oliy ma'lumotni olishdagi erkinlik va ixtiyoriylik, ta'lim xizmatlariga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish ta'lim xizmatlari bozorini shakllantirishning asosiy iqtisodiy shartlaridan hisoblanadi.

O'zbekistonda ta'lim xizmatlari bozorining huquqiy asosini O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, «Ta'lim to'g'risida»gi Qonun va «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» tashkil etadi.

Mustaqillik yillarida O'zbekiston Respublikasida mutaxassislarni tayyorlashning tarkibi va mazmuni tubdan o'zgardi. Oliy va o'rta maxsus ta'lim muassasalari yangi mutaxassisliklarni ochish mehnat bozori talablaridan kelib chiqqan holda o'quv dasturlarini ishlab chiqish huquqiga ega bo'ladilar. Oliy o'quv yurtlari hamda kollejar banklar, firmalar va tashkilotlar bilan talabalarning amaliyotni o'tishi, ishga joylashishi, xodimlarni qayta tayyorlash bo'yicha to'g'ridan-to'g'ri aloqalar o'rnatdilar. Ta'lim sohasida bozor munosabatlarining shakllanishi raqobatning vujudga kelishiga olib keladi, bu esa oliy ta'lim muassasalarining ta'lim xizmatlari sifatini oshirishga, talabni shakllantirish, sotishni rag'batlantirish borasida marketing tadbirlarini amalga oshirishga undashi lozim.

O'zbekiston Respublikasida ta'lim sohasidagi davlat siyosatining tamoyillari quyidagilardan iborat bo'lib, ular mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda katta ahamiyatga ega:

– barcha turdagi ta'lim muassasalarida yuqori malakali mutaxassislar tayyorlash uchun uzluksiz ta'lim, fan va ishlab chiqarish salohiyatidan samarali foydalanish;

– davlat ta'lim standartlarini joriy etish va ularning faoliyat ko'rsatish mexanizmini ishlab chiqish;

– ixtisosliklar, malaka darajasiga ko'ra mutaxassislarga bo'lgan umumdavlat va mintaqaviy talablar istiqbolini aniqlash;

– ta'lim tizimining tuzilishi va mazmun jihatidan isloh qilish uchun o'qituvchilar va murabbiylarni qayta tayyorlash;

– davlat va ijtimoiy muassasalarning kasbga yo'naltirish bo'yicha faoliyatini takomillashtirish;

– o'quvchi yoshlarni Vatanga sadoqat, yuksak axloq, ma'naviyat va ma'rifat, mehnatga vijdonan munosabatda bo'lish ruhida tarbiyalash;

– qonun doirasida o'quv rejalari, dasturlari va o'qitish yo'riqlari, ta'lim xizmatlarini belgilashda ta'lim muassasalariga, birinchi navbatda, oliy o'quv yurtlariga mustaqillik berish va o'zini-o'zi boshqarish usullarini joriy etish.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida malakali kadrlarni tayyorlashda quyidagilarni amalga oshirish zarur:

1. Ta'lim tizimida ta'lim, fan, texnika hamda texnologiyalarni iqtisodiyot va madaniyatning jahon miqyosidagi zamonaviy yutuqlarini hisobga olgan holda ta'lim va kasb-hunar ta'limi takomillashtirilib borishini ta'minlash.

3. Fan va ishlab chiqarish integratsiyalashgan yangi tipdagi o'quv muassasalari faoliyatini takomillashtirish.

4. Ilg'or texnologiyalarni puxta o'zlashtirish, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar, chet el investitsiyalari ko'lamining kengayishi, tadbirkorlik, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish bilan bog'liq yangi kasb-hunar hamda mutaxassisliklar bo'yicha kadrlar tayyorlash.

5. Boshqaruv tizimidagi kadrlarni tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish, ta'limni boshqarish tizimini takomillashtirish. Uzluksiz ta'limni fan va ishlab

chiqarish bilan integratsiyalashtirish mexanizmlarini rivojlantirib borish.

6. Ta'lim va ilm-fan bilan bog'liq xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikni kengaytirish va rivojlantirish.

Yuqorida ta'kidlaganimizdek, mehnat unumdorligini oshirib borish uchun mehnat resurslari faol bo'lishi zarur, bunga erishish uchun esa ta'lim tizimi takomillashtirilib borilishi, olingan ta'lim ko'nikmalari esa amaliyotda qo'llanilib borilishi zarur.

Ta'lim tizimining milliy iqtisodiyotni rivojlantirishga ta'sir etish yo'nalishlaridan biri innovatsiyalar hisoblanadi. Ta'lim bilan fanning o'zaro bog'liqligi undagi faoliyatning intellektual tavsifga egaligida namoyon bo'ladi. Ushbu holat tabiiy, texnik ijtimoiy-iqtisodiy bilimlarning yagona tizimi bilan belgilanadi. Ta'lim va fanning rivojlanish natijasi turli yo'nalishdagi innovatsiyalar hisoblanadi. Mamlakatning innovatsion modeli bozorlar, ishlab chiqarish, ta'lim va fan sohasining o'zaro birgalikda harakat qilishga asoslanadi. Ishlab chiqarishda innovatsiyalar ishlab chiqarishning barcha omillariga ijobiy ta'sir ko'rsatib, uning samaradorligini oshiradi. Yangi texnologiyalar raqobatbardosh mahsulotlarni ishlab chiqarishga imkon beradi. Insonga qilingan investitsiyalar unda mehnat qilish qobiliyatini shakllantiradi va mehnat jarayonida amalga oshiriladi. Ta'lim sohasiga investitsiya kiritish milliy boylikni oshirishning asosiy omili hisoblanadi. Tadqiqotlarga ko'ra, jahon milliy boyligining asosiy 3/2 qismi inson kapitali hisobiga to'g'ri keladi. Masalan, rivojlangan mamlakatlarda ta'lim samaradorligining 16 %i – moddiy-texnik bazaga, 20 %i – resurslarga, 64 %i – inson omiliga bog'liq.

Bandlik samaradorligini oshirishning asosiy yo'li inson kapitalidir. Inson kapitali iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotga ta'sir etadi. Har bir qo'shimcha o'qilgan yil xodimning ish haqi oshishiga, mehnat unumdorligini oshirishga olib keladi. Ovqatlanish, salomatlik, ta'lim birgalikda mehnat unumdorligini oshirishga ta'sir etadi.

Ta'lim xizmatlari bozoridagi talabning shakllanishiga bir qator omillar ta'sir ko'rsatadi:

- ota-onaning kasbkori, ta'lim darajasi;
- yuqori daromad olish imkoniyati;
- ishidan ma'naviy qoniqish;
- obro'-e'tiborga, yuqori ijtimoiy maqomga erishish imkoniyati va h.k.

Ta'limning boshqa bosqichlari qatori oliy ta'lim tizimini ham tubdan o'zgartirish mustaqillik davridagi ta'lim islohotlarining eng muhim yo'nalishlaridan biridir. O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi Qonuni va Kadrlar tayyorlash milliy dasturini mamlakatimiz Oliy ta'lim tizimiga joriy etish, yuksak malakali zamonaviy kadrlar tayyorlashda milliy tajriba va an'analarimiz bilan birga ilg'or jahon tajribasidan ham samarali foydalanish borasida keng imkoniyatlarni ochdi.

2011-2012 o'quv yilida respublikamizda Oliy ta'lim muassasalari soni 65 tani tashkil etib, undan 6 tasi xorijiy mamlakatlar OTM larining filiallari bo'lib, unda tahsil oluvchilar 253 ming kishini tashkil etdi²⁰. 2014-2015 o'quv yilida Oliy ta'lim muassasalari soni 68 tani tashkil etgani holda, undagi talabalar soni 261,0 ming kishini tashkil etdi²¹ (8-jadval).

Oliy ta'lim muassasalari

8-jadval²²

Ko'rsatkichlar	2011 y.	2012 y.	2013 y.	2014 y.
Oliy ta'lim muassasalari	65	64	66	68
Ularda talabalar soni, ming kishi	253,0	258,3	259,3	261,3
Shu jumladan bo'limlarda				
Kunduz	252,7	258,0	258,9	261,0
Sirtqi	0,3	0,3	0,4	0,3

²⁰ O'zbekiston va cifrah. 2012. Stat tyunnam

²¹ O'zbekiston Respublikasining yillik statistik to'plami Toshkent 2015

²² O'zbekiston Respublikasining yillik statistik to'plami Toshkent 2015

2012-yilda Davlat budjeti barcha xarajatlarining 59,2 %i ijtimoiy soha uchun yo'naltirilgan, undan 34 %i ta'lim sohasi uchun sarflandi. O'zbekiston inson kapitalini rivojlantirish bo'yicha 35-o'rinni, ta'lim tizimini rivojlantirish darajasi bo'yicha dunyoning 141 ta mamlakati ichida 2-o'rinni egalladi.

Respublikamizda ta'lim sohasiga sarflanayotgan xarajatlar har yili yalpi ichki mahsulotga nisbatan 10-12 foizni tashkil qilmoqda. Bu YuNESKOning mamlakatni barqaror rivojlantirishni ta'minlash uchun ta'limga yo'naltirishi zarur bo'lgan investitsiyalar miqdori bo'yicha tegishli tavsiyalaridan, ya'ni 6-7 foizdan deyarli 2 barobar ko'pdir.

Respublikamizda yangi zamonaviy yo'nalishlar bo'yicha kadrlar tayyorlash ishlari olib borilmoqda. Bunda xorijiy ta'lim muassasalari bilan ikki tomonlama tajriba almashish yo'lga qo'yilgani muhim ahamiyat kasb etmoqda. Birinchi Prezidentimiz I. Karimov ta'kidlaganidek, «Bizning mamlakatimizda amalga oshirilayotgan dastur, bu – boshqa modellarni qandaydir takrorlash yoki ulardan nusxa ko'chirish emas, aksincha, birinchi navbatda, rivojlangan demokratik davlatlarda to'plangan tajribani o'zida mujassam etgan va ayni paytda shiddat bilan o'zgarib borayotgan hozirgi zamon talablarini hisobga olgan holda ishlab chiqilgan dasturdir»²³.

Mamlakatimizda ta'lim xizmatlarini mehnat bozoridagi talabdan kelib chiqqan holda rivojlantirish masalasi dolzarb bo'lib, buning uchun quyidagilarni amalga oshirish zarur:

– ta'lim tizimida umumiy o'rta ta'limni rivojlantirish, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi samaradorligini oshirish, uning mehnat bozori bilan aloqasini kuchaytirish, kasb-hunar kollejlari mehnat bozori talablariga javob beradigan sifatli kadrlar tayyorlash;

– kasb-hunar kollejlari bitiruvchilari bandligini ta'minlashning samarali mexanizmini yanada takomillashtirish;

²³ I. A. Karimov «Yuksak bilimli va intellektual rivojlangan avlodni tarbiyalash – mamlakatni barqaror taraqqiy ettirish va modernizatsiya qilishning muhim sharti» mavzusidagi konferensiyaning ochilish marosimidan nutqi. Xalq so'zi 2012 18-fevral.

– oliy ta'lim tizimi rivojlanishida yanada yuqori ko'rsatkichlarga erishish, ta'lim jarayoniga axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini joriy etish, oliy ta'lim tizimi hamda ilm-fan hamkorligini kuchaytirish va uzluksizligini ta'minlash;

– ta'lim sohasida zamonaviy kadrlar talab qilinadigan tarmoqlar vakillari o'rtasida xalqaro hamkorlikni muntazam rivojlantirish;

– oliy ta'lim muassalari o'z faoliyatlarini kengaytirish va samaradorligini oshirish yo'li bilan sifatli ta'lim xizmatlari ko'rsatishni ta'minlash;

– o'qitishning barcha bosqichlarida o'quv dasturlarining izchilligi va o'zaro muvofiqligini ta'minlash, o'qitishning yangi texnologik shakl va uslublarini yaratish;

– xalqaro standartlar, zamonaviy ilm-fan yutuqlarini inobatga olgan holda o'quv dasturlari, darslik va o'quv qo'llanmalarini, o'qitish metodikasini muntazam takomillashtirish;

– o'qitishning barcha bosqichlarida xorijiy tillarni o'rganishni kengaytirish, yoshlarning xalqaro mehnat bozori sharoitlariga moslashishini ta'minlash;

– aholining o'sishi va ta'lim xizmatlari ko'rsatish mutanosibligini ta'minlash;

– mehnat bozori va ta'lim xizmatlari o'rtasidagi bog'liqlikni ta'minlash.

4.3. O'zbekistonda Kadrlar tayyorlash milliy dasturining qabul qilinishi va uning mehnat salohiyati yangilanishida tutgan o'rni

Bozor iqtisodiyoti malakali ishchi kuchlaridan imkoni boricha unumli foydalanishni taqozo etadi. Yoshlarni industrial mehnatga jalb etish jarayonini yanada takomillashtirish zarur.

Industrial sohalarda malakali kadrlarni ko'paytirish uchun:

- industrial mehnatga mehrni bolalikdan singdirish zarur;

- ommaviy axborot vositalari orqali sanoat korxonalari mehnatini yanada ko'proq targ'ib etish, ishchilar obro'-e'tiborni ko'tarish.

Umumlashtirib aytganda, industrial kadrlarni shakllantirish respublika iqtisodiyotini modernizatsiyalash sharoitining muhim masalalaridandir. Ilm-fanga, fuqarolarning ta'lim darajasini oshirishga berilayotgan e'tibor bu sohadagi davlat siyosati qay darajada olib borilayotganligi va samaradorligi, pirovard natijada shu mamlakatlarning iqtisodiy taraqqiyotini belgilab beradi. Shuning uchun ham respublikamizda umumta'lim tizimi, shuningdek, oliy ta'lim tubdan isloh qilindi.

Sobiq ittifoq davrida Oliy o'quv yurtlarida tayyorlanayotgan talabalar oldindan aniqlangan fan va texnika, iqtisodiyot, ishlab chiqarish va boshqa sohalarining ehtiyojiga qarab tashkil qilinmagan edi. Shuning uchun ham o'quv yurtlarini bitirib chiqayotgan yoshlarning olgan mutaxassisligi zamon talablariga javob bermasdi.

Mustaqillik davrida ta'lim tizimini rivojlantirish, yangi oliy o'quv yurtlari tashkil etish, ularning moddiy-texnika bazasi va ilmiy-pedagogik salohiyatini mustahkamlashga qaratilgan O'zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti farmonlari va hukumat qarorlari qabul qilindi.

Jumladan, 1997-yil avgust oyida O'zbekiston Oliy majlisi IX sessiyasida qabul qilingan O'zbekiston Respublikasi «Ta'lim to'g'risida»gi Qonuni va Kadrlar tayyorlashning milliy dasturi bunga misol bo'ladi. Bozor islohotlari talabidan kelib chiqqan holda, kadrlar tayyorlash bo'yicha davlat, jamiyat va inson faoliyatining barcha sohalarini qamrab olgan mazkur «Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi» O'zbekiston Respublikasining Birinchi Prezidenti I.Karimov tomonidan ishlab chiqilgan edi va u respublika mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda katta ahamiyatga ega bo'ldi.

Ma'lumki, mustaqillikkacha bo'lgan davrda respublika ilmiy-pedagogik va ilmiy-texnikaviy salohiyatning aksariyat

qismi mamlakatimiz poytaxti bo'lmish Toshkent shahrida yaratilgan va mujassamlashtirilgan edi. Bu holat mintaqalar bilan Markazning ijtimoiy-siyosiy va madaniy-ma'rifiy rivojlanish darajasi o'rtasidagi tafovutga o'zining salbiy ta'sirini ko'rsatmasligi mutlaqo mumkin emas edi. Shuni e'tiborga olib, mustaqillik yillarida viloyatlar markazlarida tashkil etilgan universitetlar va boshqa Oliy o'quv yurtlari mintaqalardagi ilmiy-texnikaviy va madaniy markazlarga aylanib bordi.

Fan-texnika taraqqiyoti bilim va ko'nikmalarni doimo takomillashtirib borishni talab etadi. Ta'kidlash zarurki, eng tez rivojlanayotgan tarmoqlarda xodimning malakasi vosita va mashinalarning, bir bo'g'inida, ya'ni to'rt-besh yil mobaynida eskirib qoladi. Shu munosabat bilan kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlashning keng miqyosli tizimini rivojlantirib borish doimiy dolzarb masalalardandir. Buning uchun barcha o'quv yurtlarida, kasb-hunar kollejlarda ta'lim-tarbiya tuzilishini doimo takomillashtirib borish zarurati yuzaga keldi.

Mamlakatimizda ta'lim tizimini rivojlantirishga qaratilgan uning me'yoriy-huquqiy asoslari quyida keltirilgan hujjatlarda belgilab berildi

«Ta'lim to'g'risida»gi Qonun (1992-yil 2-iyul).
O'zbekiston Respublikasining Oliy Kengashi 1992-yil 2-iyulda «Ta'lim to'g'risida»gi Qonunini tasdiqladi.

«Ta'lim to'g'risida»gi (1997-yil 29-avgust) Qonun (yangi tahriri).

Kadrlar tayyorlash milliy dasturi.

Birinchi Prezidentimiz tashabbusi bilan «Ta'lim to'g'risida»gi Qonun va Kadrlar tayyorlash milliy dasturiga muvofiq, mamlakatimizda 9+3 sxemasi bo'yicha 12 yillik umumiy majburiy bepul ta'lim tizimi joriy etildi.

Kadrlar tayyorlash milliy modelining asosiy tarkibiy qismlari bo'lgan shaxs, davlat va jamiyat, uzluksiz ta'lim, fan, ishlab chiqarishdan iborat bir butun tizim yuzaga keldi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1998-yil 24-fevraldagi «*Akademik litseylar va kasb-hunar kollejlari tashkil etish va ularning faoliyatini boshqarish to'g'risida*»gi 77-qarori qabul qilindi.

Kadrlar tayyorlash milliy dasturi va Maktab ta'limini rivojlantirish davlat umummilliy dasturining ijrosi amalda nihoyasiga yetkazildi. 9 yillik umumta'lim maktab bosqichini va 3 yillik o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi bosqichini o'z ichiga olgan uzluksiz yaxlit ta'lim tizimi yaratildi. 12 yillik majburiy ta'limdan so'ng yoshlarning har biri, o'z xohishiga ko'ra, bakalavr va magistr darajasini olish uchun oliy o'quv yurtlarida o'qishni davom ettirishi mumkin.

Mustaqillik yillarida «Ta'lim to'g'risida»gi Qonun va Kadrlar tayyorlash milliy dasturi (1997) asosida uzluksiz ta'lim tizimining eng muhim quyidagi yo'nalishlari hayotga tatbiq etildi:

1. Maktabgacha ta'lim.
2. Umumiy o'rta ta'lim.
3. O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi.
4. Oliy ta'lim.
5. Oliy o'quv yurtidan keyingi ta'lim.
6. Kadrlar malakasini oshirish va ularni qayta tayyorlash.
7. Maktabdan tashqari ta'lim.

2010-yil 28-iyulda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «*Ta'lim muassasalarining bitiruvchilarini tadbirkorlik faoliyatiga jalb etish borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida*»gi Farmoni e'lon qilindi. Farmonga ko'ra, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishni yanada rag'batlantirish, yoshlarni, avvalambor, kasb-hunar kollejlari, akademik litseylar va oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini tadbirkorlik faoliyatiga keng jalb etish uchun qulay shart-sharoitlar yaratish bo'yicha amaliy vazifalar belgilandi. Shu boisdan ham bugungi kunda mikrofirmalar va kichik korxonalar tomonidan respublikaning kasb-hunar kollejlari, akademik litseylari va oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilari bilan mehnat shartnomalari

tuzilganda, band xodimlarning o'rtacha yillik soni qonun hujjatlarida belgilangan cheklangan normativdan ko'pi bilan 20 % oshirilgan hollarda mikrofirma va kichik korxonalar uchun nazarda tutilgan imtiyozlar, kafolat va huquqlar saqlanib qolmoqda. «Ta'lim to'g'risida»gi Qonun va Birinchi Prezidentimiz I. Karimov tomonidan ishlab chiqilgan Kadrlar tayyorlash milliy dasturining ahamiyati quyidagilarda o'z ifodasini topadi:

1. Milliy dasturning amalga oshirilishi jamiyatdagi ijtimoiy-siyosiy muhitga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

2. Kadrlar tayyorlash milliy dasturini ro'yobga chiqarish jara-yonida shaxsning jamiyatdagi o'z o'rnini belgilab olishi faollashmoqda.

3. Ta'limning milliy modelini amalga oshirish jamiyatda erkin fikrlaydigan shaxsning shakllanishiga olib keldi.

4. Kadrlar tayyorlashning milliy modeli jamiyatning salohiyatli imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish omili sifatida katta ahamiyat kasb etmoqda.

5. Kadrlar tayyorlash milliy dasturini amaliyotga tatbiq etish O'zbekistonning xalqaro maydonda munosib o'rin egallashida muhim ahamiyat kasb etmoqda.

7. Kadrlar tayyorlash milliy dasturi milliy istiqloq g'oyasining asosiy tushuncha va tamoyillariga asoslangan bo'lib, u barkamol avlodni shakllantirishga qaratilgan.

8. Kadrlar tayyorlash milliy dasturining amalga oshirilishi mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasida belgilab berilgan ustuvor vazifalarni amalga oshirishga xizmat qiladi.

9. Ta'limning talab darajasidagi sifatini, kadrlar tayyorlash tizimining ustuvor yo'nalishlarini ta'minlaydigan normativ, moddiy-texnik va axborot bazasi yaratildi.

Bu hol O'zbekistonda Oliy ta'lim siyosatining davlat siyosati darajasiga ko'tarilganidan dalolat beradi. Bu ta'limga ajratilayotgan davlat budjeti xarajatlari tarkibida ham ifodalanadi. Shuning uchun mamlakatimizda amalga oshirilayotgan *Kadrlar*

tayyorlash milliy dasturining asosiy maqsadi – ta’lim sohasini tubdan isloh qilish, yuqori malakali kadrlar tayyorlash Milliy tizimini yaratishdan iborat.

O‘zbekiston Respublikasida ta’lim tizimida quyidagilarga alohida e’tibor qaratilmoqda:

1. Maktab ta’limi mamlakatda yashayotgan asosiy millatlar ehtiyojlarini inobatga olgan holda 7 tilda – o‘zbek, qoraqalpoq, rus, qozoq, qirg‘iz, tojik va turkman tillarida olib borilmoqda.

2. 9+3 sxemasi bo‘yicha umumiy bepul ta’lim tizimining joriy etilishi. Bunda har bir bitiruvchi majburiy ta’limdan so‘ng o‘z xohishiga ko‘ra, oliy o‘quv yurtlarida o‘qishni davom ettirishi va bakalavr hamda magistr darajasini olishi mumkin.

3. Har bir kollej malakali ishchi kuchiga buyurtmalari bo‘lgan muayyan korxonalar bilan yaqin aloqani yo‘lga qo‘ygan.

4. Respublikaning har bir o‘quv yurtida optik tolali aloqa liniyalari asosida qurilgan yagona Ziyonet axborot ta’lim tarmog‘iga ulangan axborot-resurs markazlari tashkil etilgan.

Respublikada ta’lim-tarbiya sohasining yaxlit uzluksiz tizimini shakllantirish va mustahkamlash, umumiy o‘rta ta’limdan boshlab o‘rta maxsus kasb-hunar hamda oliy ta’limgacha bo‘lgan barcha bosqichlarda yuksak bilimli va malakali kasb tayyorgarligiga ega yoshlarni tayyorlash jarayoni takomillashtirildi.

Respublikamizning Birinchi Prezidenti I.Karimovning 2008-yil 1-apreldagi «Real iqtisodiyotning soha va tarmoqlari talablariga javob beradigan malakali kadrlarni tayyorlashni ta’minlash chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi farmoyishi asosida amalga oshirilgan ishlar natijasida 2009-2010 o‘quv yilining o‘zida hududlardagi 118 ta kasb-hunar kollejida 62 ta ixtisoslik bo‘yicha kichik mutaxassislar tayyorlash to‘xtatilib, talab katta bo‘lgan 90 ta mutaxassislik bo‘yicha yangidan kadrlar tayyorlashga kirishildi. 34 ta kasb-hunar kollejining ixtisosligi o‘zgartirildi. Ushbu chora-tadbirlar tufayli bitiruvchilarning barchasi ish bilan ta’minlandi.

Respublikamizda kasb-hunar kollejlari bitiruvchilarining ish bilan ta'minlashga alohida e'tibor berilgani holda, kollejlarning ish beruvchi korxonalar bilan kooperatsiya aloqalari rivojlantirib borilmoqda. Respublikamizda 2012-yilda kasb-hunar kollejlari bitirgan mutaxassislar 518,8 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda 482,2 ming kishidan iborat bo'ldi. Undan ishlab chiqarish va texnik sohada bitirganlar 226,9 ming kishidan iborat bo'ldi (9-jadval)²⁴.

Kasb-hunar kollejlari ta'lim sohalari bo'yicha bitirgan mutaxassislar²⁵

9-jadval

Ko'rsatkichlar	2012 y.	2013 y.	2014 y.	2015 y.
Jami	518,8	505,5	498,1	482,2
Shu jumladan				
Gumanitar soha	94,0	79,8	66,1	47,0
Ijtimoiy soha, iqtisod va huquq	115,3	108,1	102,1	76,8
Ishlab chiqarish va texnik soha	181,9	191,6	208,9	226,9
Qishloq va suv xo'jaligi	33,4	31,9	40,1	45,9
Sog'liqni saqlash va ijtimoiy ta'minot	54,9	57,5	44,2	41,1
Xizmatlar sohasi	39,3	36,6	36,2	44,5

Xullas, O'zbekistonning mustaqil davlat sifatida jahonga tanilib borishi, bozor iqtisodiyoti sharoitida kadrlar tayyorlashga yangicha talablar qo'yilmoqda. Bugungi kunda kollejlari, litseylar, gimnaziyalar, kasblar bo'yicha pulli kurslar, xorijiy tillarni o'rganish kurslari, repititorlik va boshqalar rivojlanmoqda.

Kadrlar tayyorlashda bozor qonunlarining harakatlanishi mehnat salohiyatining sifatini yuqori darajaga ko'tarish imkonini beradi. Respublikamiz iqtisodiyoti dunyo miqyosida o'z o'rniga ega bo'lishi lozim, buning uchun esa yuqori malakali kadrlar, tadbirkorlar, menejerlar va ishbilamonlar zarur. Shuning uchun

²⁴ Труд и занятость в Узбекистане Ташкент 2016

²⁵ Труд и занятость в Узбекистане Ташкент 2016

ham, fikrimizcha, mehnat resurslari, mehnat salohiyati tarkibi va harakatida sifat siljishlari umumiy ko'rinishda quyidagilardan iborat bo'lishi kerak:

1. Ishchining kasbkorligi tarkibi doimo takomillashtirib borilishi, aqliy hamda jismoniy mehnat vazifalarini uyg'unlashtirgan yuqori malakali ishchilar ulushini ko'paytirish kerak. Shuningdek, kengroq ixtisoslik doirasida ishlay oladigan kasb egalarini tayyorlash lozim.

2. Ishlab chiqarishda o'rta, umumiy va maxsus, shuningdek, oliy ma'lumotli ishchilarga talab oshib borishini nazarga tutgan holda barcha toifadagi ishchilar ma'lumoti, kasbkorligi darajasini o'stirish kerak. Qishloqlarda yoshlarga kasb tanlashga yordam berish uchun turli tadbirlar, targ'ibot ishlarini yanada jadallashtirish kerak.

3. Fan-texnika taraqqiyoti davri yangi kasblar va ixtisoslarni dunyoga keltirmoqdaki, bu xodimlardan muntazam ravishda malaka darajasini oshirishni talab qiladi. Ishchining aktiv faoliyat davri, taxminan 30-40 yilni, u egallagan bilimlarini ma'naviy eskirish muddati esa 4-5 yilni tashkil etadi. Bu holda xodim fan va texnikaning hozirgi sur'atlarida mehnat faoliyati davrida 6-8 marta qayta tayyorgarlikdan o'tishi va malakasini oshirishi lozim.

4. Ishchilarning bir-biriga o'xshash kasblarni egallashlarini amalga oshirish kerak. Tutash kasblar va ixtisoslarni egallab olgan, uzluksiz o'zgarib turadigan ishlab chiqarish sharoitlariga ancha yengil va tez moslasha oladigan ko'p qirrali kadrlarni ko'paytirish zarur. Shuningdek, respublikamizda kadrlar tayyorlash va ularning malakasini oshirish uchun ishlab chiqarishning malakali kadrlarga bo'lgan real ehtiyojlari (miqdor va sifati)ni aniqlash asosida kadrlar tayyorlashni mehnat faoliyatining o'zida uzluksiz malakani oshirish va kasb almashtirishni ta'minlaydigan, iqtisodiy bilimlarni kasbiy tayyorgarlikning uzviy elementiga aylantiradigan qilish zarur.

Asosiy tushuncha va iboralar

Umumiy mehnatga layoqatlilik – bu kishida maxsus tayyorgarlik va malaka talab qilmaydigan mehnatga bo‘lgan qobiliyatni ifodalaydi, u jismoniy psixo-fiziologik, yosh va boshqa belgilar bo‘lishi kerakligini ko‘rsatadi.

Kasbiy mehnatga layoqatlilik – bu maxsus bilimni, alohida malakani talab qiluvchi aniq mehnat turiga bo‘lgan qobiliyatdir.

Maxsus mehnatga layoqatlilik – bu kishilarni ma‘lum ishlab chiqarish va tabiiy sharoitlarda maxsus bajariladigan mehnatga bo‘lgan qobiliyatidir.

Mehnat salohiyatidan foydalanishning ekstensiv yo‘li – ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o‘sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi, mehnat hajmining oshishi bilan ifodalanadi.

Mehnat salohiyatidan foydalanishning intensiv yo‘li – mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi, ya‘ni shaxsiy, tashkiliy, iqtisodiy, moddiy texnik omillar samarasi oshirib borilganini ifodalaydi. Intensiv yo‘l mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat salohiyatini sifat ko‘rsatkichlariga nimalar **kiradi**?
2. Kadrlar tayyorlash Milliy Dasturi qachon qabul qilingan va uni maqsadi nimadan iborat?
3. Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi necha bosqichdan iborat?
4. Kadrlarni sifatini oshirish uchun qo‘llanilishi zarur bo‘lgan chora-tadbirlar nimalardan iborat?
5. O‘zbekiston Respublikasida ta‘lim tizimida nimalarga alohida e‘tibor qaratilmoqda?

6. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning qanday yo'llari mavjud?

7. O'zbekistonda mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda nimalarga e'tibor qaratilmoqda?

8. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda axborot texnologiyalarining o'rni nimalardan iborat?

V bob. IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASH SHAROITIDA O'ZBEKISTONDA MEHNAT SALOHİYATIDAN SAMARALI FOYDALANISH YO'LLARI

1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat salohiyatidan samarali foydalanish yo'llari.

2. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda axborot texnologiyalarining tutgan o'rni.

5.1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat salohiyatidan samarali foydalanish yo'llari

Mavjud mehnat salohiyatidan oqilona foydalanish, ishchi kuchini unga bo'lgan talab-ehliyoyiga qarab foydalanish iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirishning hozirgi davrida ishlab chiqarish samaradorligini oshirishning asosini tashkil etadi. Shuning uchun mavjud mehnat salohiyatini takror hosil qilish va undan foydalanishning o'ziga xos xususiyatlarini har tomonlama o'rganish kerak.

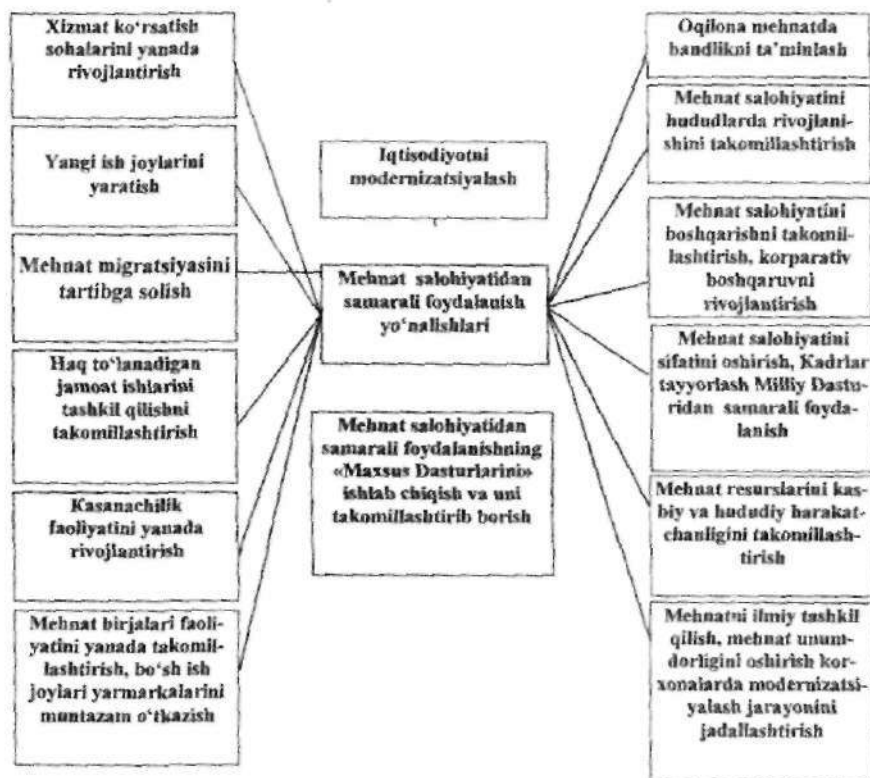
Mehnati salohiyatidan foydalanishning **ekstensiv va intensiv** yo'llari mavjud:

1. **Ekstensiv yo'l** ishchilar umumiy sonining mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi, mehnat hajmining oshishi bilan ifodalanadi.

2. **Intensiv yo'l** mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi, ya'ni shaxsiy, tashkiliy, iqtisodiy, moddiy-texnik omillar samarasi oshirib borilganini ifodalaydi. Intensiv yo'l mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat resurslaridan foydalanishdagi ekstensiv tendensiyalar fan-texnika taraqqiyotini rivojlantirish manfaatlariga zid keladi. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida O'zbekiston Respublikasida asosiy

e'tibor mehnat salohiyatidan mehnat resurslaridan samarali foydalanishga qaratilishi kerak.



6-rasm. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanish yo'nalishlari.

Buning uchun:

- ish o'rinlarining miqdor va sifat jihatdan mavjud mehnat resurslari bilan muvozanatini ta'minlash;
- ishlab chiqarishni oshirib borishning samarali yo'llarini yaratish;
- mehnatda band bo'lish shakllarini takomillashtirish;

– respublikaning o‘ziga xos demografik jarayonlarini hisobga olgan holda respublika mehnat salohiyatining miqdor va sifat tomonlari muvofiqligini ta’minlash kerak.

Mehnat salohiyati o‘zgaruvchan funksiya bo‘lib, uni quyidagi formula bilan ifodalash mumkin:

$$F(x) = x (\alpha x \beta),$$

bu yerda, $F(x)$, – mehnat salohiyati; α – mehnat salohiyatining sifat ko‘rsatkichi; β – mehnat salohiyatining miqdor ko‘rsatkichi.

O‘zbekiston Respublikasida iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning quyidagi yo‘nalishlari mavjud (6-rasm).

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat salohiyatidan samarali foydalanish uchun quyidagi **3 tamoyilga** asoslanish kerak:

1. Mehnatda bandlikni samarali tashkil etish.

2. Mehnat salohiyatining sifat jihatlarini iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayoni talablariga moslashtirish, kadrlarning kasbiy tayyorgarligi, ma’lumoti va malakasini oshirib borish zarur. Viloyatlarda, hududlarda mehnat salohiyatining sifat jihatlarini oshirib borishga qaratilgan «Maxsus dasturlarni» takomillashtirib borish kerak.

3. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat salohiyatini korxonalarda boshqarish tarkibini takomillashtirib borish.

Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning **asosiy mezonlari** quyidagilardan iborat:

– tarmoqlar, hududlar bo‘yicha mehnat salohiyatini to‘g‘ri joylashtirish;

– ijtimoiy mehnat unumdorligi;

– mehnat qaytimi va h.k.

Dunyo miqyosida ko‘pgina mamlakatlarda mikroelektronika, axborotlarni qayta ishlash va yetkazish avtomatlashtirish bilan bog‘liq eng yangi texnika xizmat ko‘rsatish sohasiga tez joriy qilinmoqda. Xizmat ko‘rsatish sohalarida bandlikni ta’minlash mehnat resurslarining samarali bandligini

ta'minlaydi. O'zbekiston mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning hozirgi kundagi va yaqin istiqboldagi eng muhim yo'nalishi qishloq joylarda xizmat ko'rsatuvchi tarmoqlarni barpo etishni yanada takomillashtirishdir.

AQSH, Germaniya, Gollandiya, Fransiya, Yaponiya, Janubiy Koreya kabi mamlakatlarda qishloq xo'jaligida band bo'lganlar ulushi mehnatga layoqatli aholining 5-7 %idan ortmaydi. Qishloq xo'jaligidan bo'shatib olingan ortiqcha ishchi kuchlarini avtomobilsozlik, neft-gaz sanoati, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash bilan shug'ullanadigan industrial sohalarga jalb qilishni yanada takomillashtirib borish zarur. 2000-yilda respublikamizda qishloq xo'jaligida band bo'lganlar 40 %ni tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda 27,7 %ni tashkil etgan²⁶. Respublikamiz qishloqlarida ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilma, kommunikatsiya, zamonaviy maishiy va servis xizmatlari tarmoqlari vujudga keltirilmoqda. Qishloq aholisi uchun xizmat ko'rsatish tarmoqlarini rivojlantirish bilan birga kichik biznes va xususiy tadbirkorlik keng yo'lga qo'yilmoqda.

Bu jarayonlarni yanada takomillashtirish uchun moddiy ishlab chiqarishning barcha tarmoqlari – sanoat, qurilish, qishloq xo'jaligida mehnat unumdorligini yanada oshirish zarur. Buning uchun yangi texnika bilan bir vaqtda iqtisodiyot uchun yangi texnologiyalar – elektron nur, plazma, impuls kabi texnologiyalarni keng qo'llash, dehqonchilik va chorvachilikda esa industrial, intensiv texnologiyalarni yanada takomillashtirish zarur.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida korxonalarda mehnat unumdorligini oshirishda ish joylarini takomillashtirish, rivojlantirishda yangi ish joylarini yaratish muhim bo'lganidek mavjud ish joylarini takomillashtirishning ham ahamiyati kattadir. Respublikamizda ish joylari va mehnat resurslari muvofiqlashtirilgani holda, ma'naviy va jismoniy jihatdan eskirgan vositalar yangilari bilan almashtirildi, shuningdek,

²⁶ Труд извнятоет в Узбекистане Ташкент 2016

iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayoni takomillashtirilib, korxonalarda ishlab chiqarish potentsialining texnik darajasini va mehnat unumdorligi oshirib borilmoqda. O'zbekiston Respublikasida moddiy ishlab chiqarish tarmoqlarida mehnat unumdorligini oshirib borish, fan-texnika taraqqiyotini jadal-lashtirib, mehnat resurslarini insonga bevosita xizmat qiladigan sohalarga tobora ko'proq yo'naltirish imkonini beradi.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida inson omili rolining ortib borishi fan-texnika taraqqiyotining, bozor iqtisodiyotining ham muhim xususiyatidir. Yangi texnika va texnologiyani ishlab chiqish, undan foydalanish xodimlarga, ularning ma'lumot darajasi, bilim doirasining kengligi, malakasi, yangilikni idrok etish hamda amalda o'zlashtirish mahoratiga bog'liq.

Fan-texnika taraqqiyoti avj olib borayotgan iqtisodiyotni modernizatsiyalash davrida eng tez rivojlanayotgan tarmoqlarda xodimning malakasini oshirish va uni qayta tayyorlashning keng miqyosli tizimini yanada takomillashtirish kerak.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 10-martdagi farmoyishiga binoan, mamlakatimizda ta'lim tizimini tubdan isloh qilishga qaratilgan Kadrlar tayyorlash milliy dasturi ishlab chiqilgan edi. Bozor islohotlari talablaridan kelib chiqqan holda kadrlar tayyorlash bo'yicha davlat, jamiyat, inson faoliyatining barcha sohalarini qamrab olgan mazkur Milliy dasturning respublikamiz mehnat salohiyatidan samarali foydalanishida ahamiyati katta bo'lmoqda.

KONSEPTUAL MODEL

Mehnat salohiyatini shakllantirishga va samarali foydalanishga ta'sir ko'rsatuvchi omillir

10-jadval

Bloklar	Maqsadlar	Amalga oshirish yo'nalishlari	Amalga oshirish usullari
Rejalashtirish	Mehnat salohiyatining hududiy rivojlantirishini takomillashtirish	<p>1. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning reja ko'rsatkichlarini tasdiqlash.</p> <p>2. Mehnat resurslari balanslarini tuzish, ularning sifat va miqdor ko'rsatkichlarini takomillashtirish.</p> <p>3. Hududiy rejalashtirish organlarining tashkiliy funksional tarkibini mehnat tashkilotlari, korxonalar, birlashmalar, tashkilotlarning iqtisodiy rejalashtirish xizmatlari tarkibini takomillashtirish.</p> <p>4. Mehnat salohiyatini shakllantirish va undan foydalanishda hududiy va boshqa maxsus sharoitlarni hisobga olish kerak.</p>	<p>1. Balans uslubi.</p> <p>2. Ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish rejalari.</p> <p>3. Kompleks tizimli yondashuv uslubi.</p> <p>4. Analitik uslub.</p> <p>5. Optimal program-malashtirish uslubi.</p> <p>6. Mehnat resurslari va ish joylarini muvofiqlashtirishning iqtisodiy-matematik modelini yaratish</p>
		<p>5. Iqtisodiy va ijtimoiy rejalashtirishni takomillashtirish.</p> <p>6. Hududiy va tarmoq rejalashtirish birligini ta'minlash.</p>	
Rag'bat-	Oqilona meh-	1. Mehnat salohiyatini samarali boshqarishni rag'batlantiruvchi	1. Tizimli ravishda tahlil qilish uslubi.

lan- tirish	natda bandlikni ta'minlash	mexanizmlar bilan bog'liq bo'lgan masalalarni kompleks tadqiq qilish. 2. Iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarga mos holda ishchi kuchini qayta taqsimlash.	2. Sotsiologik tadqi- qotlar. 3. Statistika va bux- galter hisobotlar tahlili. 4. Moddiy va ma'- naviy rag'batlantirish uslub. 5. Raqobat kurashi va uning natijalari.
Kadr- lar siyo- sati	Kadrlar siyosa- tini takomil- lashtirish targ'ibot- tashviqot, tarbiyaviy ishlar ta'sirini oshirish. Mehnat salohiyati- dan sama- rali foyda- lanish maq- sadida uning sifa- tini yaxshi- lash	1. Kadrlar siyosati va tar- g'ibot-tarbiya jarayonini shakllantirish. 2. Xodimlar mehnat faolligini oshirish. 3. Ishchi kuchini harakat- chanligi ko'rinishlari va sabablarini o'rganish. 4. Mehnat jamoalari va ishchi kuchidan samarali foydalanishni barqarorlashtirish jara- yonlarining o'zaro ta'sir masalalarini o'rganish. 5. Migratsiya jarayonlarini tartibga solish, boshqarish tamoyillarini ishlab chiqish. 6. Shahar, viloyat, qishloqlar miqyosida kasbiy kuzatuv, maslahat berish ishlarining yagona tizimini yaratish. 7. Mehnat salohiyati sifatini oshirishga qaratilgan komp- leks maqsadli dasturlardan samarali foydalanish.	1. Statistika hiso- botlar tahlili. 2. Balans uslublari. 3. Sotsiologik uslublar. 4. Matematik uslub- larni qo'llash. 5. Sotsial-iqtisodiy rivojlantirish rejalari. 6. Ta'lim muassa- salarini materiallarini o'rganish.

Texnika taraqqiyoti	Iqtisodiyotni modernizatsiyalash va mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning o'zaro ta'sirini oshirish	<ol style="list-style-type: none"> 1. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida respublika mehnat salohiyatidan foydalanish jarayonlarini aniqlash va tahlil qilish. 2. Fan-texnika taraqqiyoti natijasida bo'shatilgan xodimlarni qayta taqsimlash. 3. Moddiy ishlab chiqarish sohasida mehnat unumdorligini oshirish. 4. Malakali mehnatdan foydalanish samaradorligini oshirish. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maqsadli kompleks dasturlar. 2. Sotsialogik tadqiqotlar. 3. Statistik va buxgalter hisobotlari tahlili.
---------------------	---	---	--

Bugungi kunda mehnat salohiyatidan samarali foydalanish yo'llaridan yana biri – yoshlarni o'z istaklariga ko'ra mehnat resurslari yetishmovchiligi bo'lgan boshqa joylarga jalb etishni keng yo'lga qo'yish kerak.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat salohiyatidan samarali foydalanish va bu borada yuqoridagi tadbirlarni samarali amalga oshirish uchun jamiyat mehnat salohiyatini, korxonada mehnat salohiyatini boshqarish jarayonini uzluksiz takomillashtirib borish kerak. Jamiyat mehnat salohiyatini boshqarish – mehnat resurslari, ish haqi, mehnatni normalash, mehnat sharoitlari, mehnat tarbiyasi kabi alohida bo'g'inlarni, shuningdek, ijtimoiy mehnat taqsimoti, mehnat xarakterini boshqarish demakdir. Jamiyat mehnat salohiyatidan samarali foydalanish uchun jadvalda ko'rsatilgan konseptual modeldan foydalanish zarur, deb hisoblaymiz.

Mehnat resurslarini boshqarish tizimi bir qancha bo'g'inlardan iborat. Bunda ishchi kuchini taqsimlash va qayta taqsimlash jarayonini boshqarish muhim o'rin tutadi. Mehnat salohiyatini boshqarish obyektini ishchi kuchining takror yaratilishi, taqsimot, foydalanish bosqichlarini o'z ichiga oladi.

Xullas, **mehnat salohiyatini boshqarish quyidagi bo'g'inlardan** iborat bo'lishi kerak:

– kadrlarning shakllanishi va ulardan foydalanish, ularni tarmoqlar bo'yicha to'g'ri taqsimlanishiga erishish;

– mutaxassislarning iqtisodiyotni modernizatsiyalash, fan-texnika taraqqiyoti talablariga javob berishini ta'minlash maqsadida ularning kasbiy va hududiy harakatchanligini to'g'ri yo'lga qo'yish;

– mehnat salohiyatining sifat tomonlarini takomillashtirish;

– ishchilarning mehnatga nisbatan moddiy va ma'naviy qiziqishlarini yanada oshirib borish;

– mehnatkashlarning turmush tarzini yanada oshirish, mehnatning ijtimoiy sharoitlari majmuini takomillashtirib borish, mehnatni ilmiy tashkil etish, iqtisodiyotdagi modernizatsiyalash jarayonini jadallashtirish, ishlab chiqarish jarayonini avtomatlashtirish jarayonini yanada takomillashtirib borish mehnat salohiyatini boshqarib borishning asosiy vazifasidir.

Shuningdek, **mehnat salohiyatini boshqarish** quyidagi vazifa-larni hal qilish orqali amalga oshiriladi:

– turli xildagi kasb-malaka va ijtimoiy demografik ko'rsatkichlarga ega bo'lgan ishchilar soni bilan ish joylari tarkibi o'rtasida muvofiqlikni yuqori darajada ta'minlash;

– ishchi kuchini takror yaratish jarayonini mukammallashtirish;

– mutaxassislarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirishning ta'sirchan tizimini takomillashtirib borish;

– yoshlarda mehnat tarbiyasini oilada ertaroq shakllantirib borish;

– respublikamizda mehnat salohiyatini to'g'ri boshqarish uchun undan samarali foydalanishga qaratilgan hududiy dasturlarni takomillashtirib borish.

Mehnat salohiyatini boshqarishdan maqsad – aholini mehnatda bandligini oshirish, iqtisodiyotni mehnat resurslariga bo'lgan talabini oqilona va to'la qondirish, shuningdek, kadrlarning malaka, ma'lumot kasbkorlik darajalarini oshirish va

ularni jamiyatning ijtimoiy iqtisodiy rivojlanish sharoitlariga moslashtirish orqali jamiyat mehnat salohiyatidan samarali foydalanishni yo'lga qo'yishdir. Bozor iqtisodiyoti davrida mamlakatimiz mehnat salohiyatidan samarali foydalanish muammolarini hal etishda uning boshqaruv subyektlari O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi, O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi, hududlardagi mehnat birjalari oldida mas'uliyatli vazifalar turibdi.

Xullas, **mehnat salohiyatidan samarali foydalanish** uchun quyidagilarni amalga oshirish zarur:

1. Ish bilan band bo'lmagan aholi hisobi metodikasiga muvofiq, ishsizlar tizimli ravishda hisobga olib borilishini, ishga joylashishga muhtojlar, shuningdek, mavjud bo'sh ish joylari to'g'risida ma'lumotlar banki shakllantirilishini ta'minlash.

2. Ishsizlarni ishga joylashtirishga ko'maklashish.

3. Aholi bandligining samarali shakllarini rivojlantirish, jumladan kasanachilik mehnatini rivojlantirish, mustaqil ish bilan bandlik, shu jumladan, shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida ish bilan bandlikni yanada rag'batlantirish.

4. Ishsizlarni kasbga o'qitish va qayta o'qitishni tashkil qilish, ularni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash bo'yicha qonun hujjatlarida nazarda tutilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish, haq to'lanadigan jamoat ishlarini kengaytirish.

5. Ish beruvchilar tomonidan mehnatga oid qonun hujjatlariga, shuningdek, mehnatni muhofaza qilish sohasidagi normativ-huquqiy hujjatlarga rioya etilishini nazorat qilish.

6. Ehtiyojmand oilalarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash chora-tadbirlarini amalga oshirishda fuqarolarning o'zini-o'zi boshqarish organlariga amaliy yordam ko'rsatish, kamxarj oilalarga nafaqalar hamda moddiy yordam tayinlash va to'lashda o'rnatilgan tartibga rioya etilishi monitoringini amalga oshirish.

7. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda kasb-hunar kollejlari va litseylarga qabul rejasini ishlab chiqishda 3-4 yildan so'ng tuman, shahar va viloyatlar hududida qanday yangi obyektlar ishga tushirilishi, ularda mehnat qilish uchun qaysi

mutaxassisliklar bo'yicha qanday kadrlar kerakligini har tomonlama hisobga olish va shu asosda qabul rejasiga tegishli o'zgartirishlar kiritish zarur.

5.2. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda axborot texnologiyalarining tutgan o'rni

Respublikamiz mehnat bozori barqaror rivojlanishga erishishi uchun uning tarkibiy va hududiy o'ziga xosliklari, muayyan sur'atlarda o'sib-o'zgarib borish xususiyatlari hisobga olinishi lozim.

Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishni ta'minlash hamda zamonaviy bandlik siyosatini mehnat bozorining rivojlanishi bilan muvofiq holda bo'lishi uchun quyidagilarni amalga oshirish kerak:

1. Mehnat resurslariga bo'lgan talab va taklifning muvozanatini ta'minlash.

2. Mehnat bozorining o'zgarish imkoniyatlarini aholining mamlakat hududlari bo'ylab migratsiyasi hisobiga amalga oshirish mumkin.

Mehnat salohiyatidan samarali foydalanish bandlik darajasini oshirish, ishsizlikning oldini olish va ishsizlarni ijtimoiy himoya qilish, ularni qayta o'qitishni tashkil qilishdan iborat bo'lmoqda. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash davrida mehnat salohiyatidan yanada samaraliroq foydalanish masalalarini hal qilish dolzarb vazifalardan hisoblanadi. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat salohiyatidan samarali foydalanish uchun korxonalarda xodimlarni boshqarish, tanlov o'tkazish, xodimlarni tayyorlash, qayta tayyorlash ularning firma ichida «ko'chib» yurish (ishdan-ishga, lavozimdan-lavozimga o'tish) tizimlarini takomillashtirish bilan bog'liq vazifalar amalga oshirilishi zarur. Bandlik bo'yicha butun mamlakatdagi umumiy vaziyat, korxonalarining bozorda raqobatbardoshlikka ega bo'lishlari, korxonalar tomonidan xodimlarni boshqarish sohasidagi ishlarning qanday amalga

oshirilishiga bog'liq bo'lib, korxonalarda xodimlarni to'g'ri boshqarish amalga oshirilgandagina, korxonalarda mavjud ish o'rinlarini saqlab qolish va yangilarini yaratish imkoniyati yuzaga keladi.

Mehnat salohiyatidan samarali foydalanish, mehnat bozorida talab-taklif mutanosibligini ta'minlashda prognozlashtirish va axborot texnologiyalarining rolini oshirish zarur. Shulardan kelib chiqqan holda, iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida iqtisodiy o'sishni ta'minlashda, mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda axborot texnologiyalaridan foydalanishni yanada faollashtirish kerak.

Jahonda iqtisod va jamiyatni axborotlashtirish bo'yicha birinchi o'rinni Shvetsiya, ikkinchi va uchinchi o'rinlarni AQSH va Finlandiya egallab turibdi.

Ilm-fan taraqqiyoti, iqtisodiyotning yuksalishi va turmushda kompyuter, telefon, telegraf, faks, elektron pochta, Internetni keng joriy etish mehnat bozorida muvozanatni ta'minlashda katta ahamiyatga ega.

Iqtisodiyotimiz va respublikamiz uchun axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining muhim o'rin tutishini hisobga olib, 2013-yilda 2013-2020-yillarda O'zbekiston Respublikasining Milliy axborot-kommunikatsiya tizimini rivojlantirish kompleks dasturi qabul qilindi. Natijada 2014-yilda mamlakatimizda barcha avtomat telefon stansiyalarini raqamli tizimga o'tkazish yakunlandi. Bu esa xalqaro axborot tarmoqlaridan foydalanish tezligini sezilarli darajada oshirish imkonini berdi.

Shuningdek mamlakatimizda internetdan foydalanuvchilar soni yil sayin oshib borib, ularning soni 2014-yilda 10 mln. 200 ming kishidan oshdi.

Davlat organlari va tadbirkorlik subyektlari o'rtasida o'zaro munosabatlarning bevosita elektron shakllari joriy etilmoqda. Natijada 2015-yilda 42 ming 800 ta tadbirkorlik subyekti Internet tarmog'i orqali Yagona interaktiv davlat xizmatlari portalida ro'yxatga olindi. Ular 260 turdagi interaktiv xizmatlardan foydalanish imkoniyatiga ega. 2013-2014-yillarda tadbirkorlar va

fuqarolarga 102 mingdan ortiq xizmat ko'rsatilgan bo'lsa, 2015-yilda bu ko'rsatkich 420 mingdan oshdi. Bugungi kunda soliq va statistika hisobotlari 100 foiz elektron shaklda Internet tarmog'i orqali taqdim etilmoqda. Internet va elektronika davrida iqtisodiyot tarmoqlarida zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalarini keng joriy etish, «Elektron hukumat» tizimi faoliyatini yanada rivojlantirish mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda alohida ahamiyatga egadir. Globallashev sharoitida kompyuter va telekommunikatsiya texnologiyalari, dasturiy ta'minot mahsulotlarini ishlab chiqarish va ular asosida keng turdagi interfaol xizmatlar ko'rsatishni o'z ichiga olgan axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasining roli va ahamiyati tobora ortib bormoqda.

Axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining rivojlanishi mamlakatning raqobatdoshlik darajasiga ta'sir ko'rsatadi, katta hajmda axborot to'plash va uni umumlashtirish imkonini beradi, boshqarishni strategik darajada tashkil etish uchun keng sharoitlar yaratib bergani holda mehnat faoliyatini to'g'ri tashkil etish va mehnat salohiyatidan samarali foydalanish imkoniyatini beradi. Bugungi kunda jahon miqyosida yaratilayotgan yalpi ichki mahsulotning taxminan 5,5 foizi axborot-kommunikatsiya texnologiyalari sohasiga to'g'ri kelmoqda. Xalqaro ekspertlarning prognozlariga ko'ra, 2020-yilda bu ko'rsatkich 9 foizdan oshadi. Koreya Respublikasining yalpi ichki mahsulotida axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining ulushi 11,8 foizdan ortiqni, Shvetsiyada 7 foizni, Amerika Qo'shma Shtatlarida esa 6,8 foizni tashkil etadi. Respublikamizda 2015-yilda yalpi ichki mahsulotning 2 foizi²⁷ axborot-kommunikatsiya texnologiyalari hissasiga to'g'ri kelgan bo'lib, axborot kommunikatsion texnologiyalarini YaIM dagi ulushini oshirish zarurdir. Buning uchun respublikamizda yetarlicha imkoniyat va sharoitlar mavjud.

²⁷ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika Qo'mitasi ma'lumotlari.

Tezkor ma'lumotlar olish mehnat bozoridagi talab va taklifini o'rganish raqobatchi korxonalar faoliyatini tahlil etish va xulosalar chiqarishda, yangi ish joylari va ularga talab etilayotgan mutaxassisliklar haqida ma'lumotga ega bo'lish kabi masalalarni yechishda axborot texnologiyalaridan keng foydalanish zarur. Yangicha fikrlaydigan bozor sharoitida muvaffaqiyatli xo'jalik yurita oladigan malakali chuqur bilimli mutaxassislarni, ayniqsa, axborot texnologiyalaridan keng foydalana oladigan kadrlarni tayyorlash davr talabidir.

Kadrlar tayyorlash milliy dasturini amalga oshirish respublikamizda axborot texnologiyalariga asoslanmoqda. Kadrlarni zamon talablariga javob beradigan darajada tayyorlash va malakalarini oshirishda mamlakatimizda bir qancha o'quv markazlari tashkil qilingan bo'lib ularda asosan kadrlarning axborot-kommunikatsion texnologiyalar bo'yicha bilimlarini oshirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Jumladan, axborot-kommunikatsion texnologiyalarini rivojlantirish uchun Janubiy Koreyaning Inha universiteti kabi xorijiy bilim maskanlarida va mamlakatimiz oliy o'quv yurtlarida yuqori malakali kadrlar tayyorlanmoqda. Hozirgi kunda barcha korxonalar va tashkilotlar to'liq avtomatlashtirilganligi xodimlardan kompyuter texnologiyalaridan samarali foydalanishni talab etadi. Ishsiz yurgan aholi qatlamlari malakasini oshirishda o'quv markazlarining roli katta. Chunki ularda «Elektron ta'lim», «Elektron boshqaruv», «Masofaviy ta'lim», «Ochiq ta'lim» bilimlari asosida axborotlashgan iqtisodiyot haqida to'liq tushunchalar beriladi. Bundan tashqari, axborot texnologiyalari sohasida bilimli kadrlar uzoq masofalarda joylashgan kuzatuv kengashlari va boshqaruv a'zolari o'rtasida onlayn yig'ilishlari va videokonferensiyalar o'tkazilishida ham faol ishtirok etish imkoniyatiga ega bo'ladi. Respublikamizda telekommunikatsiya sohasining rivoji O'zbekistonning jahon global iqtisodiyotida o'zining mustahkam o'rin egallashida muhim omildir.

Mehnat resurslaridan samarali foydalanishda mehnat bozorini prognozlashtirish, nazorat qilish jarayonini takomillashtirish, mehnat birjalarining axborot xizmati kabi xizmatlarni kengaytirish zarur. Shuningdek, bugungi kunda aholining ish bilan bandligini ta'minlashda axborot texnologiyalari sohasida band bo'lganlar ulushini ko'paytirish kerak.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida O'zbekiston Respublikasida ishlab chiqarish, fan va ta'lim sohalari sur'atlarining yuksalishi, insonlar turmush sharoitining o'sishi, asosan axborotni qay darajada samarali qo'llanilishi bilan bog'liq. Jamiyatni axborotlashtirish iqtisodiy jihatdan rivojlanişhida mamlakatning qudrati va raqobatbardoshligini belgilovchi omillardan sanalmoqda. Shuning uchun axborot texnologiyalarining mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda, mehnat bozorida tutgan o'rnini oshirish zarur bo'lib, buning uchun quyidagilar amalga oshirilishi lozim:

1. Fan va xalq ta'limi xodimlarining Internetdan foydalanish darajasini oshirish.

2. Mehnat bozoridagi vaziyat, bo'sh ish joylari haqida ma'lu-motlarni internetdan olishni kengaytirish.

3. Kommunikatsiya texnologiyalarini yo'lga qo'yish kabellarini ishlab chiqarish.

4. Telefon va telegraf aloqalarining texnik vositalarini ishlab chiqarish.

5. Ofislar uchun mashina va vositalarni ijaraga yoki lizingga berish.

6. Kompyuterlar bilan bog'liq faoliyatni, masofaviy bandlikni takomillashtirish.

Mehnat bozoridagi vaziyat, bo'sh ish joylari haqidagi ma'lumotlarni Internet tarmog'i orqali olishni kengaytirish.

Kompyuter savodxonligi va axborot texnologiyalarining aholi tomonidan qo'llanilishi bo'yicha statistik hamda sotsiologik kuzatuvlar olib borilsa, olinadigan natijalar samaraliroq bo'ladi. Mehnat bozori konyunkturasini tartibga solish uchun quyidagi ishlarni amalga oshirish zarur:

1. Birlamchi ma'lumotlarni kompyuterga kiritish, nazorat qilish jarayonini takomillashtirish uchun mehnat birjalarining axborot xizmatini kengaytirish.

2. Kompyuter ma'lumotlar bazasi asosida avtomatlashtirilgan axborot tizimlari, ilmiy tadqiqot tizimlarini, ishlab chiqarish borasidagi xizmatlarni kengaytirish.

3. Texnik va periferiya vositalarini ta'mirlash, texnik yordam ko'rsatish xizmatlarini tashkil etish.

4. Ma'lumotlar bazalari asosida yangi avtomatlashtirilgan axborot tizimlarini yaratish va yagona tarmoqqa birlashtirish.

5. Ishsiz aholi guruhlarini qayta o'qitishda interfaol usullardan foydalanish.

6. Axborot texnologiyalaridan foydalanayotgan ishchilar sonini ko'paytirish.

7. Mehnat resurslarining axborot texnologiyalari sohasidagi bandligini oshirish.

8. Axborot texnologiyalari sohasi uchun xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlash.

Shuningdek, mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda ishsizlikning oldini olishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishda axborot-kommunikatsion texnologiyalarining samarasini oshirish zarur. Buning uchun:

1. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda axborotlar va innovatsion faoliyatdan samarali foydalanish.

2. Mehnat resurslaridan oqilona foydalanishda yangi ish joylarini yaratishda axborot texnologiyalari xizmatlaridan keng foydalanish.

3. Axborot texnologiyalari mahsulotlari va xizmatlarining import va eksportini amalga oshirish.

4. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda marketing va narxlashtirish siyosatidan foydalanishda axborot texnologiyalari samaradorligini yanada oshirish.

5. Kasanachilikda uy yakka tartibdagi mehnat faoliyatida axborot texnologiyalaridan foydalanishni yo'lga qo'yish.

6. Kadrlarni sifat jihatdan takomillashtirish uchun fan va xalq ta'limi tashkilotlarida axborot texnologiyalari xizmatini yanada yaxshilash.

7. Axborot xizmati turlari doirasini kengaytirish uchun barcha xo'jalik yurituvchi subyektlar tomonidan o'zlaridagi ishchilar soni va ularning maqomidan qat'i nazar bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi ma'lumotlarni mehnat organlariga o'z vaqtida taqdim etish tartibini tasdiqlash.

Xullas, iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida mehnat salohiyatidan samarali foydalanish uchun kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning faoliyat doirasini kengaytirish uchun axborot texnologiyalari rivojlanishini yanada faollashtirish kerak.

Asosiy tushuncha va iboralar

Umumiy mehnatga layoqatlilik – bu kishida maxsus tayyorgarlik va malaka talab qilmaydigan mehnatga bo'lgan qobiliyatni ifodalaydi, u jismoniy psixo-fiziologik, yosh va boshqa belgilar bo'lishi kerakligini ko'rsatadi.

Kasbiy mehnatga layoqatlilik – bu maxsus bilimni, alohida malakani talab qiluvchi aniq mehnat turiga bo'lgan qobiliyatdir.

Maxsus mehnatga layoqatlilik – bu kishilarni ma'lum ishlab chiqarish va tabiiy sharoitlarda maxsus bajariladigan mehnatga bo'lgan qobiliyatidir.

Mehnat salohiyatidan foydalanishning ekstensiv yo'li – ishchilar umumiy sonining, mehnatga layoqatli aholi bandligining o'sishi, mehnatga layoqatlilik davrining uzunligi, ish vaqtining uzunligi, mehnat hajmining oshishi bilan ifodalanadi.

Mehnat salohiyatidan foydalanishning intensiv yo'li – mehnat faoliyati samarasini oshirishni bildiradi, ya'ni shaxsiy, tashkiliy, iqtisodiy, moddiy-texnik omillar samarasining oshirib borilganini ifodalaydi. Intensiv yo'l mehnat unumdorligiga asoslanadi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat salohiyatini sifat ko'rsatkichlariga nimalar **kiradi**?
2. Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi qachon qabul qilingan va uning maqsadi nimadan iborat?
3. Kadrlar tayyorlash Milliy dasturi necha bosqichdan iborat?
4. Kadrlarni sifatini oshirish uchun qo'llanilishi zarur bo'lgan chora-tadbirlar nimalardan iborat?
5. O'zbekiston Respublikasida ta'lim tizimida nimalarga alohida e'tibor qaratilmoqda?
6. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishning qanday yo'llari mavjud?
7. O'zbekistonda mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda nimalarga e'tibor qaratilmoqda?
8. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda axborot texnologiyalarining o'rni nimalardan iborat?

VI bob. MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

1. Mehnat bozori iqtisodiy kategoriyasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va mazmuni.
2. Mehnat bozorida talab va taklif, ular o'rtasidagi mutanosiblik.
3. Mehnat bozorining rivojlanishi va uni tartibga solish.

6.1. Mehnat bozori iqtisodiy kategoriyasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va mazmuni

Bozorni oldi-sotdi qilinadigan obyektlar jihatidan qaraganda iste'mol tovarlari va xizmatlari bozori, ishlab chiqarish vositalari (resurslari) bozori, mehnat bozori, moliya bozori, intellektual tovar bozoriga bo'lish mumkin.

Mehnat bozori jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy hayotining nihoyatda muhim va ko'p qirrali sohasidir. Iqtisodiy adabiyotlarda mehnat bozorining rivojlanishiga turli xil konseptual yondashuvlar mavjud. Mehnat bozoriga oid muammolar klassik maktab namoyondalari A. Smit, J.B. Sey, T. Maltuslarining iqtisodiy qarashlarida bayon etilgan. T. Maltusning ish haqini yuqori bo'lishi, tug'ilishni o'stiradi va mehnat bozorida ishchi kuchi taklifini keskinlashtirib yuboradi, degan fikrini o'z davrining xususiyatlari va iqtisodiy shart-sharoitlaridan kelib chiqib, masalaga iqtisodiy emas, ijtimoiy nuqtayi nazardan bir tomonlama yondashganligi bildiriladi. Vaholanki, ish haqining optimal me'yorlarda o'sishi kishilar iqtisodiy ehtiyojlarini qondirilishi va mehnat unumdorligini oshirish orqali samarali bandlikka erishish imkonini beradi. Tadqiqotda mehnat bozori rivojlanishi jamiyat iqtisodiy tizimining takomillashuviga kishilar turmush darajasining oshishiga ta'sirini tadqiq etishga bag'ishlangan nazariy konseptual yondashuvlar tadqiq etildi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorida ishchi kuchi egasi bilan uni sotib oluvchi (ish beruvchi) o'rtasida muayyan ish

o'rni xususida o'zaro munosabatlar vujudga keladi, bu ish o'rni tovar ishlab chiqariladi yoki xizmat ko'rsatiladi.

Mehnat bozori ijtimoiy bozor iqtisodiyotining va ijtimoiy mehnat sohasining tarkibiy qismi hisoblanadi. Ilmiy va o'quv adabiyotlarida mehnat bozorining o'nlab ta'riflari bor. Ba'zi olimlar uni ishchi kuchini olib sotishdan iborat deb talqin qilsalar, boshqalari ishsizlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish, ularni ishga joylashtirish masalalari bilan shug'ullanadigan institutlar, muassasalar va tashkilotlarning yig'indisi deb ta'riflaydilar.

Masalan, bir guruh amaliyotchi olimlarning fikricha (R. Shodiyev, B. Umurzoqov va boshq.), mehnat bozorining mohiyatini ishchi kuchini olib-sotish jarayonida xodimlar bilan ish beruvchilar o'rtasida qaror topadigan munosabatlardan iborat bo'lib, xodimlar ishga joylashgandan keyin ham davom etadi. Munosabatlarning yangi turi vujudga keladiki, ularni mehnat bozorining harakat qilish doirasiga qarab chiqish zarur. Bu munosabatlar ishchi kuchining qiymati va narxi sohasidagi munosabatlardir. Ishchi kuchini sotish va sotib olish sohasidagi munosabatlarni tartibga solish uchun ularni tartibga soladigan vositachi kerak. Bu xildagi yondashuvning mohiyati quyidagichadir: mehnat bozorini «iqtisodiy-geografik» makon sifatida ta'riflash mumkin, unda talab va taklifni gavalantiruvchi xaridorlar va sotuvchilar ancha yaqin aloqada (o'zaro munosabatda) bo'ladilar, buning natijasida har qanday bir xil mahsulot uchun muayyan ustun narx belgilanadi.

Ikkinchi guruh olimlar (R.A. Galiaxmetov, R.A. Ubaydullayev, R.A. Zaynutdinov, Sh.N. Kolosova, A.A. Nikifirova, A. Abdug'aniyev, Yu.G. Odegov, N.A. Volgin va boshq.) fikricha, mehnat bozorining mohiyatini mehnat bozorida qatnashuvchilar o'rtasida manfaatlarni kelishtirib olish, ishchi kuchini taqsimlash va qayta taqsimlash mexanizmidir, deb biladilar. Mazkur yondashuv doirasida rossiyalik professor I.S. Maslovaning quyidagi ta'rifini keltirish mumkin: «mehnat bozori – bozor iqtisodiyotining uzviy tarkibiy qismi bo'lib,

ijtimoiy mehnatni xo'jalik sohalari bo'yicha ijtimoiy ehtiyojlar va mulkchilik tuzilmasiga muvofiq ravishda faoliyat turlari hamda shakllari bo'yicha taqsimlash va qayta taqsimlash mexanizmi vazifasini bajaradi. Bu mexanizmning asosiy elementlari ish kuchiga bo'lgan talab va taklif, uning qiymati narxi raqobatidir».

V. Pavlenkovning fikricha, «oldi-sotdi» munosabatlarini xodimlarni yollashdan ularni bo'shatishgacha bo'lgan davrda uzluksizdir, shuning uchun ham mehnat bozori bozor iqtisodiyotida yollanib ishlovchilarning hammasini: bandlarni ham, yollanma mehnat bilan band bo'lmaganlarni ham qamrab oladi. S.A. Kuzmin mehnat bozorini «xodim – ish beruvchi» ijtimoiy munosabati majmui sifatida qarashni taklif etadi. Bu munosabat o'ziga xodim bilan ish beruvchining birgalikdagi butun faoliyati bosqichlarida, iqtisodiy tizimda vujudga keladigan barcha vaziyatlarda (shu jumladan ishsizlik, ishlab chiqarishning tanazzuli, korxonaning yopilishi vaziyatida) ular o'rtasida o'zaro ta'sir ko'rsatishni o'z ichiga oladi.

Mehnat bozorini talqin qilishga bunday yondashuvga qarshi rossiyalik iqtisodchi olim A.E. Kotlyar keskin qarshi chiqdi, uning fikricha, mazkur yondashuv ishlab chiqarish va muomala singari o'ziga xos faoliyat sohalari o'rtasidagi farqlarni ajratmaydi. Bu ishchi kuchini takror hosil qilish jarayonini va unga xos bo'lgan ichki o'zaro bog'lanishlarning xarakterini yetarlicha ko'rsatmaydi.

Tadqiqotchi V.A. Pavlenkov ta'kidlashicha, bozor iqtisodiyotida mehnat bozori yollanib ishlashga qodir kishilarning barchasini: ham yollanma mehnat bilan band bo'lganlar, ham band bo'lmaganlarni qamrab oladi. A.A. Nikiforova esa boshqa umumiy ta'rifni taklif etadi: «Mehnat bozorining rivojlanish darajasi va bozorda ishtirok etuvchi kuchlar: tadbirkorlar, mehnatkashlar «ular o'rtasida ma'lum davrda erishilgan manfaatlar balansini aks ettiruvchi ijtimoiy munosabatlar tizimi sifatida vujudga kelgan»». Keyingi yillarda mehnat bozori haqida aniqroq tushunchalar paydo bo'ldi. Ba'zi tadqiqotchilar mehnat bozorini ish haqi va daromadlarning erkin harakati orqali

mehnatga talabni va ishchi kuchi taklifini o'zini-o'zi tartibga soluvchi mexanizm sifatida talqin qiladilar.

Boshqa tadqiqotchilarning fikricha, mehnat bozori ish beruvchilar va yollanib ishlashni xohlovchilarni bevosita kelishuv orqali talab va taklifni qanoatlantirish uchun sharoitlar yaratadi hamda ishchi kuchini xarid qilish-sotish jarayonlarini bevosiga tartibga soladi. I.S. Maslovaning ta'rifi bo'yicha «mehnat bozori, bu – o'suvchi tizim, unda mulkchilik subyektlari ish joylari va ishchi kuchi takliflari, xodimga va yollanma ishga talab hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirib, ishlab chiqarish omillari (mehnat vositalari va ishchi kuchi)ga o'zaro ta'sir etadi». Mehnat bozori mavjud, ammo «kesik, shakli o'zgartirilgan ko'rinishda, buning ustiga har narsani o'z ichiga oladigan xarakterga ega bo'lmay, balki mehnat munosabatlarining faqat bir qismini qamrab oladi».

Ishchi kuchi qanchalik bozor muomalasiga tushmasin, baribir insonning qobiliyati sifatida undan ajralmaydi, ya'ni har doim individual mulk bo'lib qolaveradi. Odatdagi tovarlar bozorida tovarni amalda iste'mol etish, uni sotib olishdan avval tovarning haqi to'lanishi shart. Mehnat bozorida esa oldi-sotdi bitimi tuziladi, xolos. Ishchi kuchini pulga ayirboshlash undan keyin, ya'ni ishchi kuchi iste'mol etilishi borasida amalga oshadi. Ishchi kuchi avval iste'mol etilib, so'ngra uning haqi to'lanadi.

Mehnat bozori – mehnat resurslarining mehnat qilish qobiliyatini sotish hamda korxonalar va tashkilotlar ishchi kuchining mehnat qilish qobiliyatini sotib olishni amalga oshiradigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimini ifodalovchi bozordir. Mehnat bozorini oqilona shakllantirishning muhim sharti mehnat resurslari bilan ish joylari o'rtasidagi o'zaro mutanosiblikni ta'minlashdir.

Mehnat bozori jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy hayotining muhim va ko'p qirrali sohasidir.

Bozor iqtisodiy munosabatlar majmui sifatida ishchi kuchi egasi bilan uni sotib oluvchi (tadbirkor) o'rtasida muayyan ish

o'rni xususida vujudga keladi, bu ish o'rinda tovar ishlab chiqariladi yoki xizmat ko'rsatiladi.

Mehnat bozori ijtimoiy bozor iqtisodiyotining va ijtimoiy mehnat sohasining tarkibiy qismi hisoblanadi. Mehnat bozori ish o'rinlarini shakllantiradigan subyektlar bilan ularga da'vogarlik qiluvchi subyektlar o'rtasida qaror topadigan iqtisodiy munosabatlarning jadal tizimidir.

Mehnat bozori ham har qanday tizim singari, o'z rivojlanish darajasi, tashqi va ichki muhitning ta'sir ko'rsatishi bilan bog'liq ravishda muayyan aniq maqsadli yo'l-yo'riqlarga ega bo'lishi lozim. Mehnat bozori – mehnat bozori subyektlari va ularning muayyan tuzilmaga ta'sir ko'rsatishining (axborot, iqtisodiy va ijtimoiy ta'sir ko'rsatishning) ijtimoiy-iqtisodiy tizimidir. Mazkur tizim ko'p o'lehovlidir. Unda turli ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar, chunonchi kasbiy tayyorgarlik, kasbiy tanlash, moddiy rag'batlantirish va natijalarga baho berish, qayta o'qitish va yollash, narx belgilash va marketing singari jarayonlar o'z ifodasini topadi. Bundan tashqari, mehnat bozori tizimi o'zaro bog'langan ko'pgina kichik tizimlar (natijaviylik va unumdorlik, mehnatga haq to'lash va normalash kabilar)dan iborat va ularning har biri bir vazifani ado etadi.

Hozirgi vaqtda mamlakatimiz mehnat bozori tizimi, bir tomondan, bozor tartibining ilg'or o'zgarishlari bilan, ikkinchi tomondan, iqtisodiyot bozor modelining ko'pgina milliy jihatlari o'z shaklini o'zgartirganligi bilan ajralib turadi.

O'zbekistonning hozirgi kunda amal qilayotgan mehnat bozori jamiyatda umuman xodimlar uchun konyunktura o'zgarishlarining ta'sirini yumshatuvchi, ishlab chiqarishni oqilona tashkil etuvchi va foydani ko'paytirish imkonini beruvchi shart-sharoitlar yaratishga qodir bo'ladigan mehnat bozoridir. Bunday mehnat bozorida barcha qatnashchilarning iqtisodiy manfaatlari muvofiqlashtiriladi. Mehnat bozori bozor iqtisodiyotining faoliyat ko'rsatishidagi asosiy qonuniyatlar bilan bog'liq. Biroq mehnat bozorida alohida tovar bo'lgan ishchi kuchi bilan bog'liq muhim xususiyatlar ham mavjud.

Mehnat bozori – bozorning boshqa tizimlari bilan uzviy bog‘langan. Haqiqatan ham, talabga ega bo‘lish uchun ishchi kuchi jismoniy, aqliy va kasbiy qobiliyatlarning belgilangan majmuasiga ega bo‘lishi kerak. Ishlab chiqarish jarayoniga bu qobiliyatlarni tatbiq eta turib, u o‘z salohiyatining jihatlarini takomillashtirib borishi uchun ishchi kuchiga jami talab – investitsiya va ishlab chiqarish hajmlari bilan tartibga solinadi.

Mehnat bozori ishchi kuchining «mehnatga bo‘lgan qobiliyatini» sotish – sotib olish tizimidir.

Ta‘kidlash joizki, «mehnat bozori» tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uni tarkibiy qismlarining sistematik tadqiqoti mazkur bozorni bozor iqtisodiyoti sharoitida bajariladigan asosiy vazifalarini ham aniqlashga imkon beradi:

- ishchi kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo‘jalik yuritishning iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta‘minlashga bevosita ta‘sir ko‘rsatish;
- ishsizlarning ish topishga, ularning malakasi va raqobat qobiliyatini oshirishga ko‘maklashish;
- ishlab chiqarish xarajatlarini qisqartirish va mehnat taqsimotini takomillashtirish.

Bozor iqtisodiyotining tarkibiy va ajralmas bo‘g‘ini sifatida mehnat bozori, ham tovarlar va xizmatlar bozori qatori, ham ma‘lum qonunlar asosida tashkil topadi, amal qiladi.

Mehnat bozori ishchi kuchini oldi-sotdi qilish munosabatini bildiradi. Ishchi kuchi insonni mehnat qilish qobiliyati sifatida tovarga aylanadi, ayirboshlash orqali ishlab chiqarishning inson omili bo‘la oladi. Potensial mehnat qobiliyati bozordan o‘tib real amalda ishlayotgan qobiliyatiga aylanadi. O‘zining vazifasi jihatidan mehnat bozori resurslar bozoriga yaqin turadi. U shaxsiy talabni emas, balki ishlab chiqarish talabini, ya‘ni ishlab chiqarish

omiliga bo'lgan talabni qondiradi. Binobarin, uning vazifasi ishlab chiqarishni o'stirish bilan bog'liqdir.

Mehnat bozoridagi ayirboshlash oddiy tovarlarni ayirboshlashdan ikki jihati bilan farqlanadi. Oddiy tovarlarni ayirboshlaganda ular bir tomonning mulkidan boshqa tomonning mulkiga aylanadi, tovarlarning egasi o'zgaradi. Ishchi kuchi pulga ayirboshlanganda ishchi kuchi uning egasi mulki bo'lib qolaveradi, lekin uni ishlatish sotib oluvchi ixtiyoriga o'tadi. Ishchi kuchini bozor orqali iste'mol etish uni egasidan ajratib olishni bildirmaydi. Mehnat bozorida insonning o'zi emas, balki uning mehnat qilish qobiliyati ma'lum muddatga sotiladi.

Mehnatning ixtiyoriyligi – mehnat bozori shakllanishining asosiy shartidir. Shu bilan bir qatorda mehnat bozorining shakllanishiga bevosita ta'sir ko'rsatayotgan bir qator iqtisodiy, ijtimoiy, demografik, tabiiy-iqlimiy va huquqiy shart-sharoit va omillar mavjud.

Mehnat bozori shakllanishining asosiy iqtisodiy shart-sharoiti bo'lib, yollanma xodimlarni o'z ishchi kuchlariga nisbatan shaxsiy mulkchiliklari va ish beruvchilarning ish joylariga jamoa yoki xususiy mulkchiligi xizmat qiladi. Ishga yollovchi va yollanma xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) mehnat bozorida ishchi kuchining sotish, sotib olishning hal qiluvchi huquqiy shart-sharoiti hisoblanadi.

Mehnat huquqi bo'yicha mehnat shartnomasi, xodimni ish haqi evaziga mehnat qilish majburiyatini fuqarolik huquqiga xos me'yorlar, qoidalar, konseptual konstruksiyalarni qo'llash imkoniyatlari va zaruratni asoslaydi.

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy muammolarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat muammolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining

Mehnat kodeksi, Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi (54-bandi)da ta'kidlanganidek, «Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; d) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi».

Mehnat bozori rivojlanishining asosiy bosqichlari va vazifalarini aniq belgilash zarur.

Mehnat bozori rivojlanishining 1-bosqichida (1991-1996 yy.) quyidagi vazifalar bajarilgan: mehnat birjasi va bandlik xizmatining boshlang'ich tashkilotlari tashkil etilib, ular ishsizlik va bo'sh ish o'rinlar miqdori va tuzilishining hisob-kitobi, tahlili va kelajagi, band bo'lmagan aholini ishga joylashtirish va qayta o'qitish, bandlikka ko'maklashish jamg'armasini tashkil qilish va sarflash ishlari bilan shug'ullandilar, kichik biznes hamda xususiy tadbirkorlik doirasida imtiyozli kreditlarni ajratish yo'li bilan yangi ish joylarini yaratishga muayyan moliyaviy yordam ko'rsatildi, yollanma xodimlar va ish beruvchilar sonining huquqiy asoslari yaratildi. Ushbu bosqichning yakuniy natijasi mehnat bozorini shakllantirish uchun ijtimoiy-iqtisodiy va tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlarni yaratilishi bo'ldi.

2-bosqichda (1997-2000 yy.) quyidagi vazifalarni bajarish belgilangan: mahalliy va xorijiy investitsiyalarni jalb qilish asosida qishloq xo'jaligida bo'lmagan yangi ish joylarini yaratish yo'li bilan ishchi kuchiga talabni oshirish, mehnatga layoqatli o'smirlar, ko'p bolalik ayollar uchun kvotalangan ish joylarini tashkil qilish va ularni iqtisodiy rag'batlanishini ta'minlash yangi ish joylarini yaratuvchilarga moliyaviy yordam berish va h.k. Bular bandlikning sezilarli o'sishi va ishsizlikning kamayishi hamda ishchi kuchiga talab va uning taklifi o'rtasidagi farqning qisqarishiga ko'maklashadi.

3-bosqichda (2001-2005 yy.) ishchi kuchiga talab va uning taklifini mutanosibligini ta'minlashga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni kuchaytirish, bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimni yaratish kabi vazifalar bajarildi, ish bilan band bo'lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi bandligini oshirish, mehnat bozori, bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish. Bu vazifalarni hal qilinishi natijasida ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozori shakllandi.

Keyingi bosqich (2006-2010 yy.) va undan keyingi yillar ishchi kuchi talabi va taklifi o'rtasidagi bozor muvozanatini muntazam ta'minlab borishdan iborat.

Mehnat bozorining maqsadi faqat ishchi kuchini olish-sotish shart-sharoitlarini aniqlashdan emas, shu bilan birga unga baho berish, haq to'lash, tashkil etish va foydalanishdan iborat.

Mehnat bozorining asosiy tarkibiy qismlari quyidagilardir: iqtisodiy jihatdan faol bo'lgan aholi orasidagi butun yollanma ishchi kuchini qamrab oladigan umumiy taklif (T), iqtisodiyotning ishchi kuchiga bo'lgan umumiy ehtiyoji sinonimi sifatida umumiy talab (T). Bu tarkibiy qismlar o'z birligida umumiy mehnat bozorining hajmini belgilab beradi.

Mehnat bozorida ko'pincha xodimlarning alohida manfaatlari bilan ish beruvchilar manfaatlarining mos kelmasigi sodir bo'ladi. Har bir tadbirkor o'z korxonasida kamroq ish haqi to'lashdan manfaatdordir. Ayni vaqtda unga boshqa korxonalaridagi xodimlar yaxshiroq ish haqi olishlari va ishlab chiqargan mahsulotni xarid qilishlari foydalidir. Yuqori ish haqi, hatto ayrim tadbirkorlarning daromadlariga ta'sir qilgan taqdirda ham, ijobiy samaraga ega bo'lishi mumkin.

Globallashtirish sharoitida moddiy resurslarni mamlakatlararo taqsimlanishiga mos ravishda mehnat resurslari taqsimlanganligi sababli jahon mehnat bozori tez rivojlanadi. Hozirgi iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida iqtisodiyotning oldida turgan dolzarb masalalardan biri mehnat

bozorini samarali shakllantirish va rivojlantirishdir. Buning uchun, bozor iqtisodiyoti rivojlanishining obyektiv qonunlaridan samarali foydalanish zarur.

Mehnat bozorining asosiy vazifasi muomala sohasi orqali iqtisodiyotda ishchi kuchini qayta taqsimlashdan iborat.

Mehnat bozorining quyidagi asosiy modellari mavjud:

1. Sof raqobat bozori modeli quyidagi xususiyatlar bilan tavsiflanadi:

– aniq ishchi kuchi turini yollashda ko'p sonli firmalar bir-biri bilan raqobat qiladilar;

– na firmalar, na ishchilar ish haqi bozor stavkasi ustidan nazorat qilmaydilar, demak, na ular, na bular ish haqi qanday bo'lishini buyura olmaydilar.

2. Monopsoniya modeli (ya'ni bitta xaridor monopoliyasi) yollovchining sotib olish (yollash) monopoliyasiga ega bo'lishi vaziyatini aks ettiradi.

3. Kasaba uyushmalari modeli, bunda mehnat bozorida kasaba uyushmalarining faoliyati yetakchilik qiladi.

6.2. Mehnat bozoridagi talab va taklif, ular o'rtasidagi mutanosiblik

Barcha bozorlardagidek, mehnat bozorida ham talab va taklif qonuni amal qiladi. Mehnat bozorining bir tomonida ishchi kuchi egasi tursa, ikkinchisida ishchi kuchiga muhtoj korxonalar, firma turadi. **Mehnat bozoridagi taklif** ko'rsatkichi bu mamlakatda mavjud bo'lgan, biroq mehnatda band bo'lmagan ishsiz yurgan mehnatga layoqatli ishchi va xizmatchi fuqarolarning miqdori bilan belgilanadi.

Mehnat resurslari taklifi – mehnatga qobiliyatli aholining o'z kasbi, mahorati va boshqa xususiyatlariga mos ravishda ishlashga tayyor bo'lgani holda, ya'ni ish qidirishi tushuniladi. Mehnat resurslari taklifi aholining demografik va kasb tayyorgarligi xususiyatlariga bog'liq. Mehnat bozorining ikkinchi tomonida ishchi kuchiga bo'lgan talab turadi. **Ishchi kuchiga**

talab deganda, iqtisodiyot sohalari va korxonalar uchun zarur bo'lgan ishchi kuchi miqdori tushuniladi.

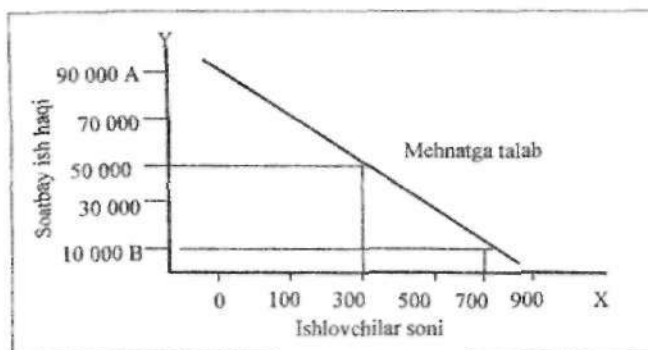
Ishchi kuchiga bo'lgan talab iqtisodiyotdagi mavjud ish o'rinlari band ish o'rinlari va bo'sh ish o'rinlari o'rtasidagi nisbatiga bog'liq bo'ladi. Ular orasidagi asosiy farq shundaki, band ish o'rinlari ishchi kuchi bilan ta'minlangan. Bundan tashqari, loyihaviy ish joylari ham mavjud bo'lib, ular yaqin va uzoq kelajakka mo'ljallangan rejalar (dastur)ga kiritiladi. Mazkur ish joylari ishchi kuchiga bo'lgan qo'shimcha talabning tarkibiy qismlaridan biri hisoblanadi.

Mehnat bozorida yollangan ishchilar ishga bo'lgan o'z qobiliyatini taklif qiladilar, ya'ni haq to'lashga nisbatan o'z ishchi kuchlari va malakasini taklif etsalar, ish bilan ta'minlovchilar esa o'z talablarini qo'yadilar, xarid qilingan ishga bo'lgan qobiliyatni sotib oladilar va unga haq to'laydilar.

Xullas, mehnat bozorida uchta zarur bozor elementlari mavjud: talab, taklif va narx (ish haqi ishchi kuchini narxi hisoblanadi). Ya'ni mehnat bozorida ishchi kuchi o'z qiymatiga, bahosiga ega bo'ladi, uni yollash shartlari, jumladan ish haqi aniqlanadi, mehnat sharoitlari, ma'lumot olish imkoniyatlari belgilanadi. Ish haqi esa mehnatda bandlik darajasi va ishsizlik orasidagi nisbatga bog'liq. Mehnatga talab mehnat keltirgan foydaga bog'liq bo'lib, doimo o'zgarib turadi. Yuqorida mehnatga talab boshqa shart-sharoit o'zgarib, talab qonuniga ko'ra ish haqiga bog'liqligi ta'kidlandi. Umuman, ish haqi yuqori bo'lsa, mehnatga talab qisqaradi, agar u past bo'lsa, aksincha talab ortadi. Past ish haqi sharoitida albatta foyda ortadi.

Mehnat bozorida ish beruvchilar ish haqini kamaytirishga intilsa, ishchilar uni oshirishga intiladi, chunki har qanday tovar egasi uni yaxshi pullashga harakat qiladi. Ammo ish haqi ortgan sharoitda ham mehnatga talab ko'payishi mumkin, chunki ish haqiga nisbatan mehnat unumdorligi tezroq ortib borishi yuz beradi. Natijada ish haqiga ketgan qo'shimcha sarfni mehnat unumdorligi ortishi qoplaydi va hatto uning tejalishiga olib keladi.

Ish haqi darajasi va mehnatga talab



Ish haqi xarajatlar vositasida foydaga ta'sir etish orqali mehnatga talabni o'zgartiradi. Quyidagi grafikdan ish haqi bilan mehnatga talabning o'zgarishi o'rtasidagi bog'liqlikni ko'ramiz.

Misol uchun, grafikdan ko'rinib turibdiki, soatbay ish haqi 50000 so'm bo'lganda ishlash uchun 500 kishi talab qilingan.

Mehnat arzonlashib, soatbay haq 10000 so'mga tushganda, mehnatga talab ortib, jami 700 kishidan iborat bo'lgan. Ish haqining qisqarishi mehnatga talabni oshirgan. Mehnat bozorida talab va narxning (ya'ni ish haqining) teskari mutanosibligi mehnat bozoridagi talab qonuni deyiladi. Mehnat bozoridagi taklif ham narxga nisbatan elastik bo'ladi, ish haqi oshsa, mehnat taklifi ko'payadi, kamaysa qisqaradi. Ammo mehnatni tirik inson taklif etganidan, taklif mehnat ahlining nimani afzal ko'rishiga ham bog'liq. Moddiy to'kinchilik va yuqori turmush darajasi muhayyo bo'lgan sharoitlarda oz ishlab yaxshi yashash mumkin bo'lganidan, qo'shimcha pul topishga nisbatan dam olish afzal ko'riladi. Natijada ish vaqti qisqarib bo'sh vaqt ko'payishi mumkin. Nimani afzal ko'rishga qarab, mehnatning taklifi o'zgaradi. Grafikdan soatbay ish haqining 30000, 50000, 70000 so'm bo'lishga qarab mehnat taklifi 300, 500 va 700 kishidan, bu

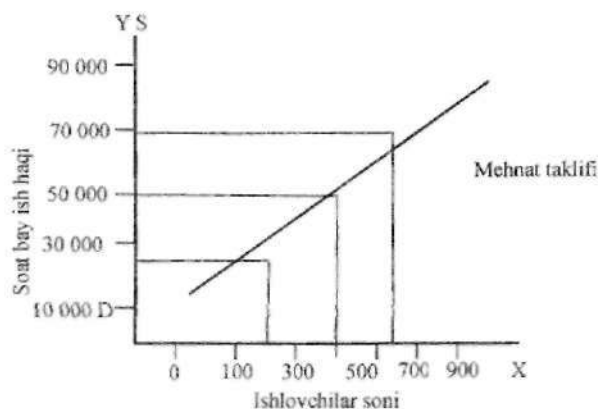
mehnat taklifining mehnat narxiga nisbatan elastikligini ko'rsatadi.

Mehnat bozorida ish haqi qancha yuqori bo'lsa taklif oshib boradi, ish haqi past bo'lsa taklif qisqaradi. Ish haqi va taklif o'rtasidagi to'g'ri proporsionallik taklif qonuni deyiladi.

MBning vujudga kelishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi muvozanatga erishish uchun o'zaro raqobat qilishga tayyor erkin va teng huquqli sheriklar iqtisodiy munosabatlarda bo'lishlarini taqozo etadi. Bozorda yollanma xodim va ish beruvchi shaxsiy erkinlik va iqtisodiy zarurat nuqtayi nazaridan o'zaro bog'langan hamda ularga qaram bo'lsalar ham bir-birlariga qarshi turadilar.

2-grafik

Ish haqi miqdori va mehnatning taklifi

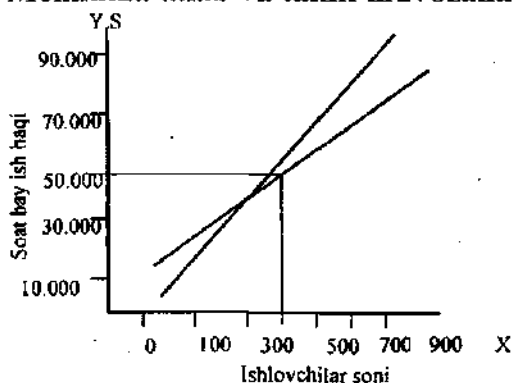


Xullas, hozirgi raqobat sharoitida ishbilarmonlar ishchi kuchidan shunday miqdorda foydalanadilarki, bunda mehnatning yuqori mahsuli real ish haqi bilan teng bo'lishi kerak. Agar real ish haqi hajmi oshsa, ishbilarmon ishchi kuchiga bo'lgan talabni qisqartiradi, agar real ish haqi hajmi kamaysa, ishchi kuchiga bo'lgan talab ortadi. Agar ish haqi yuqori bo'lsa, unga mos ravishda mehnatning taklifi ham yuqoridir.

Yuqoridan ko'rinib turibdiki, mehnat bozorida ham talab, ham taklif harakati bor. Ular tenglashganda muvozanat hosil bo'ladi. Bu muvozanat ma'lum ish haqi miqdori darajasida paydo bo'ladi. 1 va 2-grafiklarimizdan yagona grafik hosil qilamiz. Grafikda talab chizig'i AV, taklif chizig'i DS bilan M nuqtasida kesishgan. Bu nuqta muvozanat bo'lib, talab bilan taklif miqdoran tenglashganini bildiradi. Ish haqi 50000 so'm bo'lganda firmaning 500 kishi mehnatiga talabi qondiriladi, ish qidirgan 500 kishi ishga joylashadi, demak, ishchi kuchining bundan ortig'i kerak bo'lmaydi.

3-grafik

Mehnatga talab va taklif muvozanati



Talab va taklif muvozanatiga ish haqidən tashqari boshqa omillar ham ta'sir etadi:

1. Texnika taraqqiyoti. Texnika taraqqiyoti mehnat unumdorligini oshirib, ishchi kuchiga talabni qisqartiradi.
2. Iqtisodiy turg'unlik yoki tanglik yuz berganda ish o'rinlari qisqaradi, mehnatga talab kamayadi.
3. Yangi texnologiyaning joriy etilishi malakali ishchi kuchiga talabni oshirib yuboradi.
4. Ishlab chiqarish hajmi, uning o'sish sur'ati, ishlab chiqarish tarkibi. Ishlab chiqarish tarkibi o'zgarsa, kasblarga

bo'lgan talab nisbatlari ham o'zgaradi. Masalan, qishloq xo'jaligi ishchilariga talab qisqargani holda, sanoat, qurilish va xizmat ko'rsatish sohasidagi yangi kasblarga talab oshadi.

5. Mehnatning mavsumiyligi. Mehnatga talab mavsumiy ravishdayam o'zgarib turadi. Masalan, yig'im-terim, kurort mavsumi tugagach, ish haqi qanchalik pasaymasin, shu sohadagi mehnatga talab oshmaydi, chunki bu sohadagi mehnatning nafli tugallanib, kerak bo'lmay qoladi.

6. Shunday mehnat turlari mavjudki, ularga maxsus qobiliyat talab qilinadi. Masalan, og'ir jismoniy ishni sog'lom va baquvvat odam bajara oladi. San'at adabiyot, fan va boshqa sohalar uchun alohida iste'dod talab etadi.

7. Ishning qiziqarliligi, undan obro' topish, qo'shimcha imtiyoz olish, yuqori mansabga o'tirish imkoni, ishsiz qolish xavfining yo'qligi, mehnat sharoitining sog'lom bo'lishiga, ish joyidan arzon kredit olish imkoni kabilar mehnat taklifiga ta'sir ko'rsatadi.

8. Aholi soni, yoshi va jinsining salmog'idagi o'zgarishlar, ya'ni demografik omillar. Masalan, aholining tabiiy o'sishi yuqori bo'lib mehnatga layoqatli yoshga yetgan aholi qancha ko'p bo'lsa, mehnat taklifi ham shuncha ko'payadi. O'zbekistonda 2015-yilda mehnatga layoqatli yoshdagilar 61,0 %dan iborat bo'lib, buning natijasida mehnat taklifi ham ko'p bo'ldi.

9. Ish bilan bandlikdagi tarmoq va hududiy o'zgarishlar.

10. Qo'shimcha ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish mezonlari.

11. Ishlab chiqaruvchi kuchlarning hududiy joylashuvi.

12. Mehnat resurslarining boshqaruv usuli.

13. Ijtimoiy omillar (milliy urf-odatlar, turmush tarzi va qadriyatlardagi o'zgarishlar).

Demak, mehnat taklifi narx ta'sirida elastik bo'lsa, boshqa omillar ta'sirida bu holat buzilib, taklif noelastik bo'lishi mumkin. Xullas, mehnat bozoridagi vaziyat, muvozanat

yuqoridagi omillarning ta'sirida o'zgarib turadi va shunga mos ravishda mehnatga bo'lgan talab va taklif hajmi aniqlanadi.

– **Mehnat bozoridagi tanglik darajasi quyidagicha ifodalanadi.**

- **Salbiy daraja (6 kishidan yuqori)**
- **O'rtacha daraja (4 tadan 6 kishigacha)**
- **Mo'tadil daraja (2 kishidan 4 kishigacha)**
- **Past daraja (2 kishidan kam)**

Masalan, mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab taklifdan ko'proq bo'lsa, bozorga ishchi kuchining qo'shimcha manbalaridan taklif etiladi.

Qo'shimcha manbalar:

a) mehnat nafaqasidagilar;

b) talabalar;

d) boshqa hududlardan yoki mamlakatlardan ishchi kuchi jalb etiladi;

e) ishga joylash idoralarining faoliyatlari kuchaytiriladi va takomillashtiriladi, boshqa hududlardan qo'shimcha ishchi kuchining immigratsiyasi rag'batlantiriladi.

Agar mehnat bozorida ishchi kuchiga taklif talabdan ko'p bo'lsa:

a) qo'shimcha ish joylarini tashkil etish;

b) ish smenasini ko'paytirish;

d) ish bilan bandlikning noan'anaviy yo'llaridan foydalanish;

e) boshqa hududlarga ortiqcha mehnat resurslari harakatini rag'batlantirish.

Mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif teng bo'lib, muvozanatlik holati ta'minlangan bo'lsa:

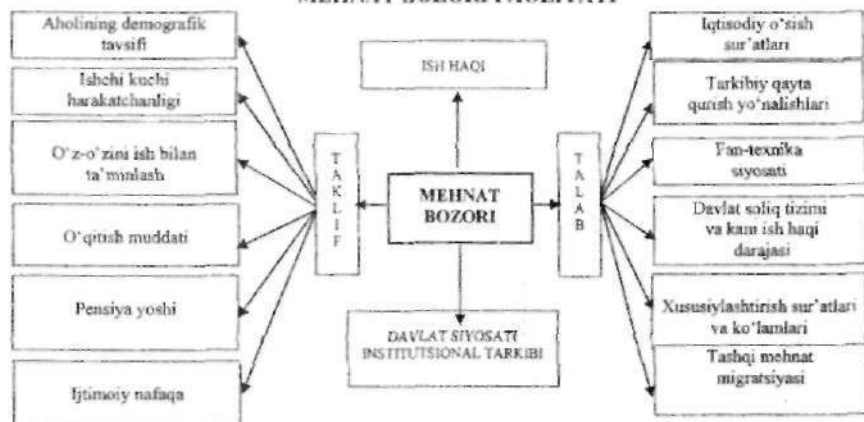
a) ishlab chiqarish vositalarini rekonstruksiya va modernizatsiya qilish;

b) ish vaqtini kamaytirish;

d) mehnatni rag'batlantirish;

e) ish haqini samarali tashkil etish zaruratini tug'diradi.

MEHNAT BOZORI FAOLIYATI



7-rasm. Mehnat bozori faoliyati.

Bu esa mehnat bilan bandlikni samaradorligini oshirish bilan birga makroiqtisodiyotning o'sish sur'atlarini jadallashtiradi. Mehnat bozori aholining mehnatda bandligining asosiy qonuniyatlarini aks ettiradi. Mehnat bozori jamiyatda mehnat taqsimotini ta'minlaydi, ishchi kuchining harakatini, ishsizlik miqyosining darajasini belgilaydi.

6.3. Mehnat bozorining rivojlanishi va uni tartibga solish

Mehnati bozorini tartibga solishda mehnat shartnomasi asosiy o'ringa ega bo'lib, bunda mehnat shartnomasining bosh xususiyati shundan iboratki, uni tuzish albatta bo'ysunish va bog'liqlikka olib keladi, bundan tashqari, vujudga kelgan huquqiy munosabatlarga qonunchilik va uzoq muddatlilik xarakterini ifodalaydi. Xodimning ish beruvchiga bo'ysunishi iqtisodiy ma'noda mehnat shartnomasining asosiy alomati sifatida qaraladi.

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy masalalarni hal qilish, ijtimoiy-mehnat muammolarini bartaraf etish bo'yicha ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va hududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasida (54-bandi) ta'kidlanganidek, «Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; d) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi».

Jamoaviy shartnoma mehnat munosabatlari barqarorligiga erishishda muhim ahamiyata ega. Ayni paytda bitim shartlari shartnoma shaklini olib, ikki tomonni mazkur shartlar asosida ijtimoiy va iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash maqsadida oxirgi choralarni ko'rmasdan, ya'ni ishdan bo'shatishga yo'l qo'ymay, harakat qilishga majbur etadi.

Shaxsiy shartnoma tizimi mehnatkashlarning mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu xodimga qarab belgilash imkonini beradi.

Mehnat bozorini tartibga solishda quyidagilarga e'tibor qaratilishi zarur:

– ishchi kuchining erkin taklifi. Bu mehnatga layoqatli aholining ish bilan band bo'lish va bo'lmaslikni ixtiyoriy tanlashini, mehnat qonunlari tomonidan taqiqlanmaydigan va har bir xodimning shaxsiy va jamoa manfaatlarini hisobga oluvchi kasb va faoliyat turini erkin tanlash uchun sharoitlar mavjudligini anglatadi;

– ish beruvchilarni ishchi kuchiga mustaqil talabi. Bozor iqtiso-diyoti xodimlarni barcha ish beruvchilar tomonidan O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi va Mehnat kodeksi qoidalariga albatta amal qilgan holda ishga erkin yollashlari va ishdan bo‘shatishlari hamda bandlik, mehnat sharoitlari va unga haq to‘lashni kafolatlash bilan fuqarolarning manfaatlarini himoya qilishlari uchun imkoniyatlar yaratadi;

– yollanma xodimlarni ish beruvchilardan huquqiy va ijtimoiy himoya qilinganligi;

– ish haqi va boshqa qonuniy daromadlar chegarasini minimal ish haqidan kam bo‘lmagan holda erkin belgilash.

Shu bilan birga shunday omillar ham borki, ular kompleks holda ishchi kuchi taklifining shakllanishi holatiga sezilarli darajada ta’sir ko‘rsatadi. Ularga quyidagilar kiradi: ishlashni xohlovchilar, yollangan xodimlar va ish beruvchilarning tabiiy va mexanik harakatlari; turmush uchun zarur bo‘lgan mablag‘lar jamg‘armasi; yollangan xodimlarning pul daromadlari; nafaqaxo‘rlar va bolalik ayollarning mehnat va ijtimoiy pensiyalari, imtiyozlari va kafolatlari; kasbiy tayyorlash yoki qayta tayyorlash va malakasini oshirishga zarurati bo‘lgan shaxslarni mablag‘lar bilan ta‘minlovchi davlat, korxonalar va oilaning moliyaviy imkoniyatlari; shaxsiy yordamchi xo‘jaligida va yollanmasdan «uy mehnati»da band bo‘lganlarning soni; Qurolli Kuchlarda xizmat qiluvchilar soni va ularda xizmat qilish muddati; muqobil va malakali kasbiy xizmatlarni takomillashtirish va h.k.

Ishchi kuchiga talabning o‘shishi yoki kamayishi (dinamikasi) quyidagi miqdor va sifat ko‘rsatkichlarining o‘zgarishi bilan aniqlanadi: mavjud bo‘lgan va yangidan yaratiladigan ishchi joylari; investitsiya salohiyati va uning takror ishlab chiqarish tuzilishi; iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlar; mulkchilik shakllarining turli-tumanligi; korxonalar va tashkilotlarning to‘lovga qodirligi, rivojlanish darajasi.

Respublikamizda, bir tomondan, mehnat bozorida talab va taklif muvozanatini ta‘minlash uchun, kichik biznes va xususiy

tadbirkorlik va rivojlantirilayotgan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta'minlangan hamda ijtimoiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmagan mehnatkashlar bandligi ta'minlanmoqda. Bularning hammasi mehnat bozoridaagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha va yetishmaydigan hududlarga bo'lgan holda, tadqiq etishni talab etadi.

Respublikaning mehnat resurslari zich joylashgan hududlari, avvalo, Andijon, Farg'ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshirishini ta'minlaydigan chora-tadbirlarni qo'llash zarur. Mazkur usullar quyidagilardan iborat:

a) ishchi kuchiga talabni oshirish usuli. Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mulkni davlat tasarrufidan chiqarish va xususiy lashtirish iqtisodiyotimizni tarkibiy o'zgartirish, zarar keltirib ishlayotgan korxonalar faoliyatini o'zgartirish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirish, rag'batlantirish usullarini qo'llash – mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga hamda mazkur hududlar uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga imkoniyat yaratadi.

Qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash, saqlash va xarid qilish hamda agroservis xizmati ko'rsatish va shaxsiy tomorqa xo'jaligini rivojlantirish, ishlab chiqarish kuchlari va bandlikning noan'anaviy shakllarini rivojlantirish, qishloq xo'jaligidagi ortiqcha mehnat resurslarini qayta ishlash sanoatiga jalb etish, yangi ish joylarini yaratish maqsadida to'g'ridan-to'g'ri investitsiyalarni jalb etish.

Yangi ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirish, aholi bandligini oshirishning eng muhim yo'nalishlaridan biridir.

b) ishchi kuchlari taklifini kamaytirish usuli. Ishchi kuchlari taklifini kamaytirish, shuningdek, ularning boshqa hududlarga va

tarmoqlarga harakatchanligini rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali samarali ta'sir etish mumkin. Respublikamizda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi ta'lim olinadigan o'quv o'rinlarini ko'paytirish va kechki hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotganlarga stipendiyalarni oshirish, ayollarga bola parvarishi uchun to'lanadigan nafaqalar va beriladigan ta'til muddatini ko'paytirish, mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish – mehnat bozorini tartibga solish chora-tadbirlari hisoblanadi.

Mamlakatimizning mehnat resurslari yetishmaydigan mintaqalari (Jizzax, Sirdaryo viloyatlari va Qoraqalpog'iston Respublikasi)da ishchi kuchlariga talabni kamaytirish hamda ular taklifini ko'paytirish mehnat bozorini tartibga solishning maqsadga muvofiq usullaridir:

a) *Ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usuli.* Usullarning mazkur guruhiga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda va tarmoqlarida ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumdorligini oshirish va tejamkorlikka erishish muhim ahamiyatga ega. Rivojlangan bozor munosabatlari sharoitlarida mehnat resurslaridan samarali foydalanish – raqobat, foydani taqsimlash mexanizmi, soliq siyosati kabi umumxo'jalik mexanizmlari va dastaklari yordamida ta'minlanishi lozim.

Asosiy tushuncha va iboralar

Mehnat bozori – ishchi kuchini oldi-sotdi qilish munosabatini bildiradi. Ishchi kuchi insonni mehnat qilish qobiliyati sifatida tovarga aylanadi, oldi-sotdi orqali ishlab chiqarishning inson omili bo'la oladi.

Mehnat bozoridagi taklif – bu mamlakatda mavjud bo'lgan biroq mehnatda band bo'lmagan ishsiz yurgan mehnatga layoqatli ishchi va xizmatchi fuqarolarning miqdori bilan belgilanadi.

Mehnat bozoridagi talab – iqtisodiyotning turli tarmoqlarida va sohalarida mavjud bo'lgan bo'sh ish joylari mehnatga bo'lgan talab sifatida amal qiladi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat bozori va uning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yoriting.

2. Mehnat bozoridagi talab nima va unga ta'sir ko'rsatuvchi qanday omillar mavjud?

3. Mehnat bozoridagi taklif nima va unga ta'sir ko'rsatuvchi omillar nimalardan iborat?

4. Mehnat bozorida talab va taklif mutanosibligi qanday ta'minlanadi?

VII bob. ISHSIZLIKNING KELIB CHIQISH SABABLARI VA UNING TURLARI

1. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari, uning yashirin va oshkora ko'rinishlari.

2. Ishsizlikning turlari. Ishsizlikning majburiyligi va muqarrarligi.

3. Ishsizlik darajasi va tabiiy darajasi, aholining to'la bandligi.

4. Ishsizlikning ijobiy va salbiy tomonlari.

5. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi davrida xorijiy mamlakatlarda ishsizlikning oqibatlari.

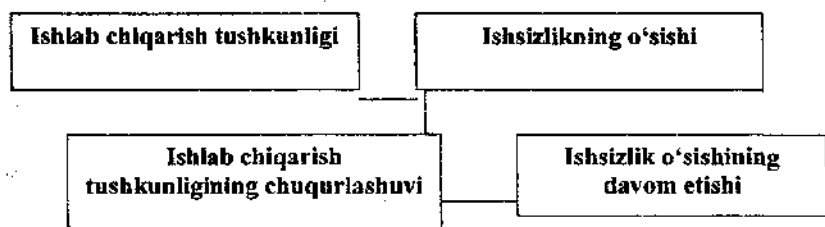
7.1. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari, uning yashirin va oshkora ko'rinishlari

Jahon tajribasiga ko'ra, bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat resurslarini ish bilan ta'minlash masalasi dolzarbdir. Ishsizlikni bartaraf etish, aholi bandligini oshirish muammosini makroiqtisodiy tartibga solish tizimida hamda iqtisodiy taraqqiy etgan bozor tuzilmasi shakllangan mamlakatlarning butun iqtisodiy siyosatida eng asosiy masalalardan biridir.

Vaholanki, Birinchi Prezidentimiz I. Karimov ta'kidlaganlaridek, «Barqarorlashtirish siyosati, eng avvalo, bu makroiqtisodiyotda muvozanatni saqlash, ishlab chiqarishning keskin darajada pasayishiga va ommaviy ishsizlikka yo'l qo'ymaslikdir»²⁸.

Iqtisodiy beqarorlikning kuchayishi ishlab chiqarish tushkunligini keskinlashtiradi, buning natijasida esa ishsizlik o'sadi. Ishsizlik iqtisodiy beqarorlik va tushkunlikni, inqirozni yanada kuchaytiradi (8-rasm).

²⁸ Karimov I. A. O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida. -T.: O'zbekiston, 1995. 197-b.



8-rasm. Ishsizlik oqibatlari.

Umuman, ishsizlik korxonalar mahsulotlariga talab bo'lmaganda va korxonalar konyunktura o'zgarishlariga moslasha olmaganda, ishlarning mavsumiy holdaligidan ishlab chiqarish hajmining pasayishi natijasida kelib chiqadi. Shuningdek, bozor asosiy qonuniyati raqobat kurashi ekan, albatta, bunda bozor talablariga javob bera oladigan korxonalar rivojlanadi, bozor talablariga javob bera olmaydiganlari inqirozga uchraydi, natijada bu korxonalarda ishsizlik vujudga keladi.

O'zbekiston Respublikasi bozor iqtisodiyotiga ishsizlikning yuqoriligi va bandlik darajasining pastligi kabi bir qancha hal qilinmagan mehnat muammolari bilan kirib kelgan bo'lib, respublikada mavjud ishsizlikning ildizi, sobiq ittifoq davrida xalq xo'jaligining tarkibiy tuzilishini bir tomonlama xomashyoviy tusda shakllanishidir.

Respublikamiz iqtisodiyoti ko'p yillar davomida sobiq SSSRning xomashyo bazasi asosiy paxta yetishtiruvchi va uni haddan tashqari arzon narxlarda sotuvchi o'lka bo'lib keldi. Natijada mehnat resurslaridan ham samarasiz foydalanildi.

Mustaqillikgacha bo'lgan davrda Respublikada mehnatga layoqatli aholining ko'pchiligi xomashyo ishlab chiqaruvchi tarmoqlarda band bo'lib, aholiga va ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatuvchi sohalarda aholi yetarlicha mehnat qilmaganligi sababli, respublikaning bir xil joylarida mehnatga layoqatli kishilarning ortiqchaligini va ayni paytda boshqa joylarda ishchi kuchi yetishmovchiligini keltirib chiqardi. Bu holat mehnat

resurslaridan unumli foydalanilmaganligini, mehnat resurslari miqdorining o'sishi bilan ish joylarining soni o'rtasida nomuvofiqlik bo'lganligini ishlab chiqaruvchi kuchlarning joylashuvida hududiy milliy-etnik, demografik va ijtimoiy omillarni hisobga olinmaganligini, mutaxassislarni tayyorlash va ularni qayta tayyorlashga yetarilicha e'tibor berilmaganligini, ko'pchilik ishchilarimizni malaka, kasb-korlik darajasi past bo'lganligini ko'rsatadi.

O'zbekistonga 1992-yilning boshlarida mehnat bozori tushunchasi kirib keldi va ishsizlik rasman tan olindi. Umuman, ishsizlar deb kimlarni aytishimiz mumkin? O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash» Qonumida ishsizlar quyidagicha ta'riflanadi: «16 yoshdan boshlab to pensiyaga chiqish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi, o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra ishga va ish haqi (mehnat daromadlari)ga ega bo'lmagan, haqiqatda ish qidirayotgan mehnat qilishga, kasb-kor tayyorgarligidan o'tishga tayyor shaxs sifatida ish bilan ta'minlash, davlat xizmatlarida ro'yxatga olingan va shu xizmatlar maqbul keladigan ishni taklif qilmagan, lekin mehnatga layoqatli shaxslar ishsizlar hisoblanadi».

Fuqaroni ishsiz shaxs deb e'tirof etish uchun unda bir vaqtning o'zida quyidagi to'rtta shart mavjud bo'lishi lozim:

Birinchi shart – fuqaro mehnatga qobiliyatli bo'lishi va amaldagi qonun hujjatlariga binoan pensiya ta'minoti huquqiga ega bo'lmasligi kerak (mazkur modda sharxlarining 2-paragrafiga qaralsin). Huquqiy jihatdan mehnat qilish qobiliyatining quyi darajasi (fuqaroning jinsidan qat'i nazar) Mehnat kodeksining 77-moddasiga muvofiq 16 yosh deb belgilangan.

Ta'kidlash joizki, Mehnat kodeksining ushbu moddasiga muvofiq tegishli shartlarga rioya etilgani holda, 15 yoki 14 yoshga to'lgan yoshlarni ham ishga qabul qilishga yo'l qo'yilsada, «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunga muvofiq, ular ishsiz shaxs deb e'tirof etilishlari mumkin emas.

Ikkinchi shart – fuqaro ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo‘lmasligi lozim. Qonun hujjatlariga muvofiq ish bilan band bo‘lgan shaxslar toifasiga mulkchilik shakllaridan qat’i nazar har qanday korxonalarda, shu jumladan respublikamiz hududida va xorijdagi xalqaro tashkilotlarda mehnat shartnomasi bo‘yicha ishlayotganlar: betobligi, mehnat ta’tili, kasbga qayta tayyorlash, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarishning to‘xtatib qo‘yilganligi munosabati bilan, shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyi saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo‘lmagan fuqarolar: o‘zini ish bilan mustaqil ta‘minlayotgan fuqarolar, shu jumladan yuridik shaxs tashkil qilmagan holda tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanayotgan fuqarolar, kooperativ a‘zolari, fermerlar va boshqalar (mazkur qonunning 2-moddasiga va unga berilgan sharhlarga qaralsin) kiradi.

Agar fuqaro asosiy ishini yo‘qotgan (masalan, shtatlar qisqarishi munosabati bilan bo‘shatilgan), lekin o‘rindoshlik asosida boshqa korxonada ishlayotgan bo‘lsa, bunda u ish bilan band bo‘lgan deb hisoblanadi.

Nafaqalar, alimentlar, qimmatli qog‘ozlar bo‘yicha olingan dividendlar, banklarga qo‘yilgan mablag‘larga hisoblagan foizlar ish haqiga (mehnat daromadi) kirmaydi. Xuddi shunday pensiya va stipendiyalar ham ish haqi (mehnat daromadi) tarkibiga kirmaydi, lekin pensiya oluvchi fuqarolar ijtimoiy jihatdan himoyalanganliklari, ishlab chiqarishdan ajralgan holda stipendiya olib o‘qiyotganlar esa mazkur qonunning 2-moddasiga asosan ish bilan ta‘minlangan deb hisoblanishlari sababli, bunday fuqarolar ishsiz shaxs deb e’tirof etilmaydilar.

Uchinchi shart – fuqaro ishlashga tayyor bo‘lishi lozim. Fuqaroning ishlashga tayyor ekanligini, uning mahalliy mehnat idorasiga ish qidirib rasmiy murojaat qilishi, belgalangan muddatlarda mehnat idorasida qaytadan ro‘yxatdan o‘tib turishi va mehnat idoralari tomonidan taklif qilingan maqbul ishni qabul qilish holatlari tasdiqlaydi. Homilador ayollar, agar ularning homiladordik davri yigirma haftadan oshmagan bo‘lsa,

ular mehnatga qobiliyatli deb hisoblanadilar va homiladorlikning bu davrida ular ishsiz shaxs deb e'tirof etilishlari kerak.

To'rtinchi shart – fuqaro barcha tegishli hujjatlarni taqdim qilgan holda mahalliy mehnat organida ish qidiruvchi shaxs sifatida ro'yxatdan o'tishi lozim (mazkur modda sharhlarining 3-paragrafiga qaralsin).

Zarur hujjatlarni taqdim etmagan fuqaro mehnat idorasiga maslahat so'rab murojaat etgan, deb hisoblanadi. Shu o'rinda aytib o'tish lozimki, ko'pincha «**band bo'lmagan aholi**» va «**ishsizlik**» tushunchalari aralashtirib yuboriladi, ularning go'yo farqi yo'qdek qaraladi. Biroq band bo'lmagan aholi o'zining tarkibiga ko'ra turli xil bo'lib, uni ikki tomondan, qarash va ikki guruhga bo'lish kerak (9-rasm).

1. O'z xohishiga ko'ra band bo'lmaslik.
2. Majburan (noiloj) band bo'lmaslik.

Ikkinchisini ishsizlik bilan bir xil deb qarasa bo'ladi. Ishsizlik iqtisodiyotdagi turg'unlik (davriy), tarkibiy o'zgarishlar (tarkibiy), tabiiy omillar (mavsumiy), ijtimoiy omillar (friksion) kabi sabablar ta'sirida vujudga keladi.

Ishsizlikning kelib chiqishida quyidagilar ajratib ko'rsatiladi:

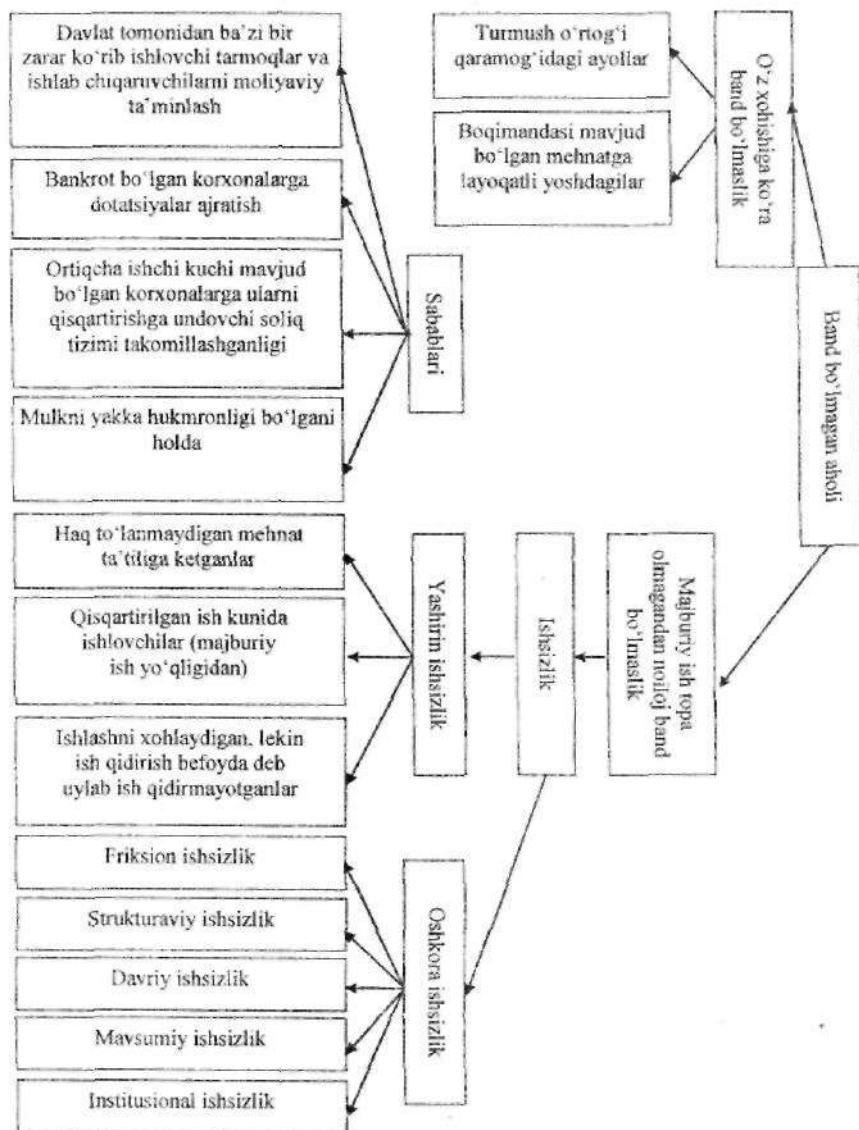
- paydo bo'lish xususiyati (friksion, tarkibiy, davriy);
- namoyon bo'lish xususiyati (ochiq, yashirin);
- davomiyligi (qisqa muddatli, uzoq muddatli);
- insonning mehnat faoliyatiga munosabati (ixtiyoriy,

majburiy);

- tarqalish joyi (mintaqaviy, milliy)²⁹.

Shunday ekan, ishsizlik qanday ko'rinishlarda namoyon bo'ladi? Odatda, ishsizlik yashirin va oshkora ishsizlik sifatida namoyon bo'ladi. Ishlashni xohlasalarda, ish joylari shu darajada cheklanganki, ish qidirish befoyda deb hisoblovchi shaxslar borki, bu yashirin ishsizlikning paydo bo'lishiga olib keladi.

²⁹ Макроэкономика теория и российская практика. –М. КНОРУС. 2004. –С 137-139.

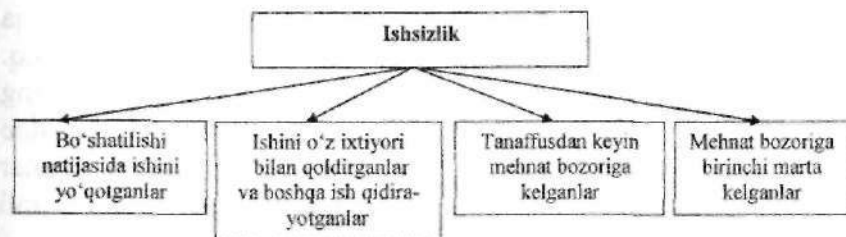


9-rasm. Band bo'lmagan aholi turlari.

Bu kishilar ish qidirmaganlari uchun ular davlat statistikasida ishsiz sifatida ro'yxatga olinmagan. Ishlab chiqarish inqirozga uchraganiga qaramay, davlat korxonalari o'z ishchilarining ish joylarini saqlab qolishga harakat qilsalar ham yashirin ishsizlik vujudga keladi. Bunda ishchilar shu korxonani xodimlari bo'lib hisoblanaveradilaru, lekin ular qisqartirilgan ish kunida ishlaydilar yoki haq to'lanmagan mehnat ta'tiliga ketadilar.

Ishsizlikning yashirin ko'rinishida bo'lishining sabablari quyidagilardan iborat:

- Davlat tomonidan ba'zi bir zarar ko'rib ishlovchi tarmoqlarni va ishlab chiqaruvchilarni moliyaviy ta'minlash.
- Bankrot bo'lgan korxonalariga dotatsiyalar ajratish.
- Qaysiki mamlakatda ortiqcha ishchi kuchi mavjud bo'lgan korxonalar bo'lgani holda, ularni qisqartirishga undovchi soliq tizimi takomillashmagan hollarda.
- Mulkning yakka hukmronligi bo'lgan holatlarda.



10-rasm. Ishsizlik sabablari.

Bozor iqtisodiyoti davrida yashirin ishsizlikni va ishchi kuchining ortiqchaligini uzoq vaqt mobaynida saqlanib turishiga yo'l qo'yib bo'lmaydi. Talabning qisqarishi, kreditlar olishning chegaralanganligi, soliq tizimini takomillashtirib borish va boshqa sabablar baribir oxirida ishchilarni ishdan bo'shatishga majbur qiladi, bu esa oshkora ishsizlikka olib keladi. Oshkora ishsizlik kelib chiqishining bir qancha sabablari mavjud. Ishsizlik

o'z sabablariga ko'ra, mehnat resurslarining asosiy toifasini o'z ichiga oladi (10-rasm).

7.2. Ishsizlikning turlari. Ishsizlikning majburiyligi va muqararligi

Ishsizlikning quyidagi oshkora turlari mavjud:

Friksion ishsizlik vaqtincha ishsizlik bo'lib, ish joyini almashtirish paytida yuz beradi, eski ishdan ketib, yangi ishga o'tguncha ishsizlik yuz beradi. Ya'ni ular ish qidirayotgan ishchi kuchlaridir. Ishsizlarning ushbu toifasiga o'z kasbini o'zgartirayotgan, ko'chib ketayotgan kishilar, birinchi marotaba ishga kirayotgan yoshlar, vaqtinchalik ishdan bo'shatilganlar kiradi. Ishsizlikning bunday shakli istalgan ijtimoiy tizimda, iqtisodiy rivojlanishning istalgan darajasida mavjud, u ijtimoiy xavfli ishsizlik deb hisoblanmaydi.

Strukturaviy ishsizlik iqtisodiyot, fan-texnika taraqqiyoti jadal rivojlangan sari yangi ishlab chiqarishlar, korxonalar sifat jihatidan yangi tarmoqlar paydo bo'lishi va ayni vaqtda boshqa korxonalar, tarmoqlar, texnologiyaning eskirishi bilan bog'liq. Bunda doimiy ravishda yangi kasblar paydo bo'ladi va ilgari keng tarqalgan ba'zi kasblar keraksizga aylanadi, yangi kasblarga talab kuchayadi va eskilariga bo'lgan ehtiyoj kamayadi. Bular natijasida keraksiz bo'lib qolgan ishchi kuchi strukturali ishsizlikni hosil qiladi.

Friksion va strukturaviy ishsizlikda ma'lum o'xshashliklar va farqli jihatlar mavjud. Asosiy farqi shundaki, friksion ishsizlikda ma'lum malaka va tajriba mavjud bo'ladi va undan foydalanib qisqa vaqtda ishchi kuchini sotish yoki ish topish mumkin. Strukturali ishsizlikda ishchi kuchi darhol yoki qisqa muddatda ish topa olmaydi. U malakasini o'zgartirishi, qayta malaka oshirishi, ma'lumot olishi, kasb egallashi lozim. Hatto ba'zi hollarda yashash joyini o'zgartirishga ham to'g'ri keladi.

Mavsumiy ishsizlik. Mavsumiy ishda band bo'lganlarning mavsum tugagach ishsiz qolishi. Bu ishsizlik qishloq xo'jaligi, qurilish va kurort sohalariga xos.

Davriy ishsizlik ishlab chiqarishning pasayishi natijasida ishchi kuchiga bo'lgan talabning kamayishi va ishsizlarning paydo bo'lishidir. Davriy ishsizlik bozorning eng jiddiy iqtisodiy va ijtimoiy muammolaridan biridir. Davriy ishsizlikda ishlashni xohlaydigan va bunga salohiyatli kishilar ishsiz bo'lishiga majburdirlar, chunki ishlab chiqarishning umumiy tanazzuli tufayli ishchi kuchi iqtisodiyotga kerak bo'lmaydi.

Davriy ishsizlikda ishsizlar keskin ko'payadi. Masalan, AQSHda «Buyuk depressiya» yillari (30-yillar) ishsizlik taxminan 25 %ga teng bo'lgan, oxirgi ishlab chiqarish pasaygan yillari (1922 y.) ishsizlik 9,7 %ga teng bo'lgan.

Institutsional ishsizlikni mehnat bozorining institutlari vujudga keltiradi, uning asosiy sababi – ishsiz kishining nafaqa hisobiga yashash imkoniyatiga ega bo'lishi va shu sababli ish qidirishga rag'batning yo'qolishidir. Institutsional ishsizlik insonning asosiy ehtiyojlarini ta'minlash uchun ishsizlik bo'yicha nafaqa miqdori yetarli bo'lganda ommaviy hodisa sifatida vujudga keladi, nafaqa to'lash muddati davomli bo'ladi.

Institutsional ishsizlikning oqibatlari bir xilda bo'lmaydi. Albatta, ishsiz kishining munosib turmush darajasini saqlab turish, qashshoqlik va uning sotsial oqibatlarini bartaraf etish ijobiy holdir, salbiy hol esa jamiyatdagi ishchi kuchi salohiyatidan samarali foydalanmaslik, fuqarolarda boqimandalik ruhiyatini shakllantirish, mehnatga bo'lgan sabab va rag'batlantirishning yo'qolishidir.

Biron mamlakat iqtisodiyotida soliq tizimining mukammal emasligi ham institutsional ishsizlikka sabab bo'lishi mumkin. Daromad solig'ining haddan tashqari yuqori stavkalari xodimlar ixtiyorida qoladigan daromadlar hajmini qisqartirib yuboradi. Daromadlar bilan ijtimoiy dasturlar bo'yicha to'lanadigan to'lovlar o'rtasida farq qanchalik kam bo'lsa, ishchi kuchi taklifini cheklaydigan va ishsizlik muddatlarini uzaytiradigan

mehnat bozorining sust ishlashi bilan bog'liq bo'lgan ishsizlikni ham institutsional ishsizlik toifasiga kiritish kerak. Kasblarning tuzilishi, malaka darajalari va mehnat bozorining boshqa xususiyatlari nisbatan sekinlik bilan o'zgaradi, ishlab chiqarish ehtiyojlaridan orqada qoladi, buning natijasida ishsizlikning alohida ko'rinishi paydo bo'ladi. Bo'sh ish o'rinlari to'g'risidagi axborotning mukammal emasligi tufayli vujudga keladigan ishsizlikni ham institutsional ishsizlik qatoriga kiritish mumkin.

Ishsizlik haqida so'z yuritganda, ishsizlikning «**majburiy**ligi» va «**muqarrar**ligi» degan tushunchalarga aniqlik kiritish zarur. Masalan, xodim yuqori ish haqi to'lanadigan va ish sharoiti yaxshi bo'lgan yanada nufuzli ish topish niyati borligi munosabati bilan yoki boshqa mintaqadagi yangi yashash joyiga ko'chib o'tish va rahbar xodimlarning noroziligi tufayli ishdan bo'shaydi. Bu ishsizlik majburiy ishsizlikmi yoki majburiy bo'lmagan ishsizlikmi?

Xodimning o'z nuqtayi nazari, uning ijtimoiy mavqei va haqiqiy ahvoli nuqtayi nazaridan olib qaraladigan bo'lsa, bu xildagi ishsizlik majburiy ishsizlik hisoblanadi, chunki sanab o'tilgan sabablarning har biri bo'yicha u bo'shshga, bu korxonadagi ishidan, demak, biron muddatga ish haqidan mahrum bo'lishga majburdir. U o'ziga mos keladigan yangi ish qidirishi, ya'ni yana mehnat bozoriga chiqishi kerak. Huquqiy nuqtayi nazardan qaraganda (mehnat qonunlariga binoan) bunday ishsizlik majburiy ishsizlik hisoblanmaydi, chunki har qanday xodim shaxsiy sabablarga ko'ra va o'z tashabbusi (o'z xohishi) bilan ishdan bo'shaydi.

G'arb mamlakatlarida, iqtisodiy adabiyotda ham, rasmiy statistikada ham, ijtimoiy sug'urta haqidagi qonunlarda ham bunday ishsizlik ixtiyoriy ishsizlik sifatida ta'riflanadi (u haqiqatan ham, shunday ishsizlikdir). U haqiqiy ishsizlikka bevosita munosabatda bo'ladi. Majburiy ishsizlikni vaziyatning o'zi taqozo etadi, bunda xodim bo'shamaydi, balki uning o'ziga bog'liq bo'lmagan iqtisodiy sabablarga ko'ra ishdan bo'shatiladi. Bu sabablar jumlasiga ishchilarning ommaviy ravishda

bo'shatilishi bilan bog'liq ishlab chiqarishning tang ahvolidagi pasayib ketishi, korxonalarining tubdan rekonstruksiya qilinishi, korxonalarining bankrot bo'lishi, eng yangi texnika va texnologiya jarayonlarini joriy etilishi va shu bilan bog'liq ravishda ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojning qisqarishi, kasblarning qadrsizlanishi, ishlab chiqarilayotgan tovarlar raqobatbardoshligining pasayib ketishi va u bilan bog'liq bo'lgan ishlab chiqarish chiqimlarining kamaytirilishi zarurligi kiradi. Bunda, avvalo, ishchi kuchiga bo'lgan xarajatlar va bandlarning soni kamaytiriladi. Bu vaziyatlarning hammasida yollanma xodimlarni bo'shatish majburiy tarzda bo'ladi, bu hol ko'pincha uzoq vaqtga cho'ziladi va xodimlar hamda ularning oila a'zolari uchun og'ir ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlarni olib keladi.

Shunday qilib, **majburiy ishsizlik – yollanma ishchi kuchining o'zlariga bog'liq bo'lmagan iqtisodiy sabablarga ko'ra ishdan (ish haqidan) mahrum bo'lishidir**, u xodimlar xohishi, irodasiga zid tarzda ularni ishlash imkoniyatidan mahrum qiladi. Mazkur tushuncha ishsizlikning majburiy xususiyatini ifodalaydi.

«Majburiy» ishsizlik bilan birga «muqarrar» ishsizlik ham mavjud. **«Muqarrar» ishsizlik – ishsizlik mohiyatini uning bozor iqtisodiyotida paydo bo'lishi va rivojlanish sabablarini, qanday vaziyatda va qanday aniq shakllarda namoyon bo'lishdan qat'i nazar ochib beradigan asosiy tushunchadir.**

Muqarrar ishsizlik tushunchasi G'arbdagi barcha iqtisodchilarning nazariyotchilarning asarlarida ma'lum darajada o'rganilgan. Masalan, Keyns ishsizlikni muqarrar deb biladi, chunki u iste'mol va investitsiya tovarlariga bo'lgan ehtiyojda to'lov qobiliyati yetarli emasligini anglab yetadi. Xayekning fikricha, ishsizlik muqarrardir, chunki davlat to'la bandlikdan iborat inflatsiya siyosatini o'tkazadi. Bu siyosatdan voz kechish ishsizlikning muqarrarligini deyarli avtomat tarzda yo'qqa chiqaradi. Monetaristlar tabiiy ishsizlikni muqarrar deb tasavvur qiladilar, chunki mehnat bozori normal ishlab turgan sharoitda ishchi kuchining tabiiy ko'chib yurishi muqarrardir. Shunday qilib,

ishsizlikning muqarrarligi G'arb iqtisodchilarining konsepsiyalariga subyektiv tarzda omillarni amal qilishi bilan bog'lanadi. Ishsizlik muqarrarligining obyektiv sabablarini ham aniqlash zarur bo'lib, ular ishsizlikni faqat muqarrar qilib qo'ymasdan, balki jamiyat hayotidagi doimiy hodisa ham ekanligini ko'rsatadi.

7.3. Ishsizlik darajasi va tabiiy darajasi, aholining to'la bandligi

Ishsizlikning o'z o'lchami mavjud. Bu – ishsizlik darajasi, deb ataladi. Ishsizlik darajasi mehnatga layoqatli kishilarning qanday qismi ishsiz qolganini bildiradi va quyidagi formula bilan hisoblanadi:

$$Y_k = \frac{N}{O} \cdot 100$$

Bunda, Y_k – ishsizlik darajasi, N – ishsizlar soni, O – mehnatga layoqatli aholi soni.

Ishsizlik muddati ko'rsatkichi ham mavjud. Bu ko'rsatkich ishsizlikning davomiyligini bildiradi. Bu jihatdan qisqa muddatli va uzoq muddatli ishsizlik bor. Ularning nisbati iqtisodiy holatga bog'liq.

Har bir mamlakat yoki davlat o'zidagi cheklangan resurslardan samarali foydalangan holda maksimal miqdordagi tovar va xizmatlar yaratishga harakat qiladi. Bunga erishish uchun esa to'la bandlik va ishlab chiqarishni ta'minlash kerak.

To'la ish bilan bandlik deganda, mehnatga layoqatli bo'lgan barcha resurslardan samarali foydalanishni tushunamiz. Ishchilar majburiy holda ishsiz qolmasliklari kerak, mehnat qilishga layoqatli bo'lgan va mehnat qilishni xohlovchilarning barchasini mehnat bilan bandligini ta'minlash kerak, lekin bunday natijaga o'z-o'zidan erishib bo'lmaydi, ishlar qochqin bo'lgan aholining 100 % ish bilan band qilib bo'lmaydi. Shuning uchun aholining ma'lum miqdorda ishsiz bo'lishi iqtisodiy jihatdan tabiiy hol

hisoblanadi. To'la ish bilan bandlik tushunchasi ishchi kuchlarining 100 % ish bilan ta'minlanganligini bildirmaydi.

Friksion va strukturali ishsizlik ilojsiz hol bo'lganligini hisobga olsak, absolyut to'la ish bilan bandlikka erishish mumkin emasligini tushunamiz. Agar davriy ishsizlik bo'lmasa, u holda to'la ish bilan bandlikka erishiladi. To'la ish bilan bandlik davridagi ishsizlik ishsizlikning tabiiy darajasi hisoblanadi. Jami milliy mahsulotning real hajmini, iqtisodiyotda resurslardan to'la foydalanilgandagina ishlab chiqariladi.

Tabiiy ishsizlik yoki to'la ish bilan bandlik deb, ish qidirayotganlar bilan bo'sh ish joylari teng bo'lgandagi holga aytiladi. Ishsizlikning tabiiy holati ma'lum darajada ijobiy ko'rinishga ega. Agar ish izlovchilarning soni mavjud bo'sh ish o'rinlardan oshib ketsa, demak, mehnat bozori muvozanatlashmagan bo'ladi, bunda jami talabning taqchilligi va davriy ishsizlikning kelib chiqqanligi kuzatiladi. Boshqa bir tomondan ortiqcha jami talabda ishchi kuchi «yetishmovchiligi» kelib chiqadi, yangi bo'sh ish joylari miqdori ish qidirayotgan ishchilar miqdoridan oshib ketadi. Bunday paytda ishsizlikning haqiqiy darajasi, uning tabiiy darajasidan past bo'ladi.

Ishsizlik darajasini nolga tushirib bo'lmaydi. Uni faqat mehnat bozori belgilagan tabiiy darajagacha pasaytirish mumkin. Buning uchun quyidagi tartibga solish yoki tarkibiy siyosat o'tkazish zarur bo'ladi:

– ish izlashni yengillashtiradigan texnologiyalarni rivojlantirish;

– ish haqining eng kam miqdorini joriy etish;

– mehnat bozoridagidan yuqori bo'lgan samarali ish haqini joriy etish.

M. Fridman nazariyasiga ko'ra, tabiiy ishsizlik kutilayotgan inflatsiya darajasi amaldagi inflatsiyaga teng bo'lgan makroiqtisodiy mutanosiblikka muvofiq har bir iqtisodiyot uchun o'ziga xosdir. Uning tasdiqlashicha, hamma vaqt real ish haqi stavkalaridagi tenglikka mos keladigan muayyan ishsizlik darajasi mavjud. Ishsizlikning bunday darajasida real ish haqi

stavkalari muayyan sur'atda, ya'ni ishlab chiqarishga kapital qo'yilmalar kiritish, texnika yangiliklari kiritish va boshqa jarayonlar o'zlarining uzoq muddatli holatlarida saqlanib turishini ta'minlaydigan sur'atlarda ortib borish tendensiyasiga ega bo'ladi. Agar davlat ishsizlikning bu tabiiy darajasini oshirish chorasini ko'rsa, bunda narxlarning ortishi bo'ladi.

M. Fridman nuqtayi nazaricha, inflatsiya darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, takror ishlab chiqarish ishtirokchilari o'z sa'y-harakatlarida narx-navoning bo'lajak ko'tarilishini shunchalik ko'proq hisobga oladi va buni mehnat shartnomalari, kontraktlarda turli maxsus qaydlar orqali bartaraf etishga intiladi. Demak, keynschilar asoslagan inflatsiyaning rag'batlantiruvchi samarasi vaqt o'tishi bilan kamayib boradi.

Ishsizlik tabiiy darajasining 2 jihatini yaqqol ko'rishimiz mumkin. Birinchidan, «ishsizlikning tabiiy darajasi» iqtisodiyotni ishlab chiqarish potentsialidan to'la foydalanayotganligini ko'rsatadi. Amalda ishsizlik darajasi «ishsizlikning tabiiy darajasi»dan ko'proq bo'ladi. Kamdan-kam holdagina ishsizlik «ishsizlikning tabiiy darajasidan» past bo'ladi. Ikkinchidan, ishsizlikning tabiiy darajasi doimiy bo'lib hisoblanmaydi, u institutsional (jamiyatning qonunlari va urf-odatlaridagi) o'zgarishlar ketidan qayta ko'rilishi kerak.

Masalan, 60-yillarda ko'pchilik friksion va strukturali ishsizlikning minimum miqdori, ishchi kuchining 4 % ini tashkil qiladi deb hisoblaganlar.

80-yillarda ishsizlikning tabiiy darajasi taxminan 5-6 %ga teng deb hisoblandi, hozirgi fan-texnika taraqqiyoti jadallashgan paytda bu ko'rsatkich ayrim mamlakatlarda 8 %gacha ko'tarildi.

Hozirgi paytda barcha mamlakatlarda ishsizlikning tabiiy darajasi o'zgarganligining sabablari quyidagilardan iborat:

birinchidan, ishchi kuchining demografik tarkibi o'zgargan. Xususan ayol va yoshlardan iborat bo'lgan ishchilar orasida ishsizlar ko'pchilikni tashkil etadi, ular ishchi kuchining muhim komponentlarini tashkil qilmoqdalar;

ikkinchidan, institutsional o'zgarishlar yuzaga kelgan. Masalan, kompensatsiyalar dasturining keng tarqalishi, nafaqalar berilishi ishsizlarga xotirjam ish izlashlariga imkoniyat tug'diradi, shu bilan birga friksion ishsizlikni va natijada ishsizlikning umumiy darajasini oshiradi.

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozini boshidan kechirayotgan mamlakatlarda ishsizlik darajasi yuqori bo'lib, u 15-20 %ni tashkil etadi (masalan, Gretsiya, Ispaniya).

Demak, ishsizlik darajasi uning tabiiy darajasidan (friksion va tarkibiy ishsizlikning yig'indisi) 10-13 foizga yuqoridir. Bu holat bunday mamlakatlarda davriy ishsizlikning yuqori darajada ekanligini ko'rsatadi.

Ishsizlikning haqiqiy darajasini amaliyotda aniqlash mushkul ishdir. Avvalo barcha aholini 3 guruhga bo'lamiz. Birinchi guruhga 16 yoshga to'lmagan hamda ishchi kuchining potensial qismini tashkil etmaydigan shaxslar kiradi. Ikkinchi guruhga «ishchi kuchi tarkibidan chiqqan», ammo mehnat qilish qobiliyati bo'lgan ba'zi sabablarga ko'ra ishlamayotgan va ish qidirmay yurgan shaxslar kiradi (masalan, uyda ish qiluvchilar, nafaqaxo'rlar). Uchinchi guruhni faol ishchi kuchi tashkil qiladi. Bu guruhga mehnatga layoqatli va uni xohlovchilar kiradi.

Vazirlar Mahkamasining Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik muhitining holati hamda ijtimoiy iqtisodiy rivojlantirish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimi to'g'risidagi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 20-apreldagi 117-sonli qaroriga asosan quyidagilar aniqlanmoqda.

- Ishsizlik darajasi.
- Mehnat bozorida tanglik darajasi.
- Aholi bandligiga ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga ish qidirib murojaat qilgan shaxslarni ishga joylashtirish darajasi.

Ishsizlik darajasi

- **Salbiy daraja (10 % dan yuqori)**
- **O'rtacha daraja (6 % dan 10 % gacha)**
- **Mo'tadil daraja (3 % dan 6 % gacha)**
- **Past daraja (3 % dan kam)**

Biz yuqorida ishsizlik darajasini aniqlash usuli xususida to'xtalib o'tdik. Shu o'rinda aytib o'tishimiz kerakki, ishsizlik darajasini aniqlashda quyidagilarni hisobga olish zarur:

1. Qisman bandlik. Rasmiy statistikalarda ishsizlik darajasi aniqlanayotganda to'la ish kunida band bo'lmaganlarning barchasi, to'la bandlar qatoriga kiritiladi.

2. Ish topishdan umidini uzgan ishchilar.

3. Yolg'on ma'lumot, boshqa bir tomondan, ishsizlik darajasi ba'zi bir ishlayotganlar va ish qidirmayotgan kishilar, ish qidirayapmiz deb yolg'on ma'lumot berishlari natijasida o'sib ketishi mumkin. Bu shaxslar ishsizlar guruhiga kiritiladi «ishchi kuchi tarkibidan chiqqanlar» guruhigamas. Bunday yolg'on ma'lumotlar berishlarining sababi, ishsizlik uchun beriladigan nafaqalar, ijtimoiy himoyalar ularning ish, qidirayotganlariga bog'liq. Yana qonunlarda taqiqlangan mehnat faoliyati bilan shug'ullanayotganlar ham o'zlarini ish qidirayotgan ishsizlar deb ma'lumot beradilar.

Ishsizlik darajasini aniqlash: mehnatda band bo'lgan mehnatga layoqatli aholining bir qismi har kuni ishdan bo'shaydi yoki bo'shatiladi, ishsizlarning bir qismi esa ishga joylashadi yoki joylashtiriladi. Bunday ishsizlar tarkibidan chiqish va unga kirish qismi jami ishchi kuchining ishsizlik holatidagi qismini aniqlaydi.

Ishchi kuchini L (labor-mehnat), mehnatda bandlar sonini E (employment-bandlik) va ishsizlar sonini U (unemployment-ishsizlik) bilan belgilaylik. Bunda $L=E+U$, ya'ni har qanday mehnatga layoqatli kishi mehnatda band yoki ishsiz bo'ladi.

Demak, mehnatda bandlar va ishsizlar yig'indisi iqtisodiy faol aholiga teng bo'ladi. Ishsizlik darajasi esa U/L , ya'ni

ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholiga nisbati orqali hisoblanadi. Bu tenglama ishsizlik darajasini ishga joylashish va ishdan bo'shatilish darajasi ko'rsatkichlariga bog'liq ekanligini ko'rsatadi, ya'ni ishdan bo'shatilish qanchalik yuqori bo'lsa, ishsizlik darajasi ham yuqori bo'ladi yoki aksincha.

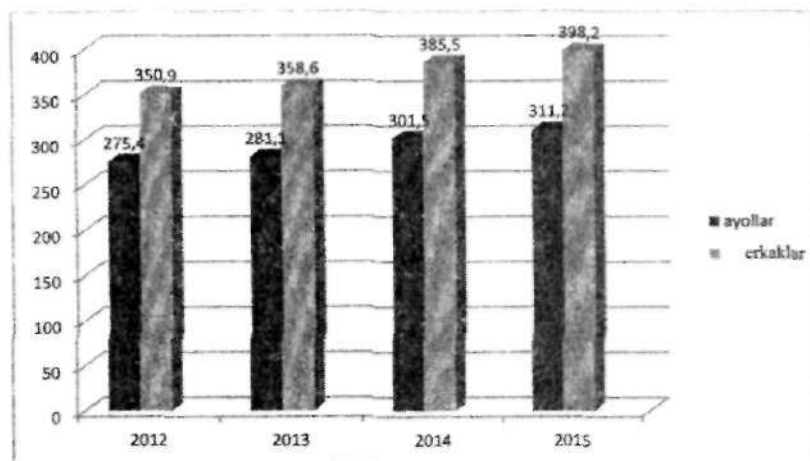
Ishsizlik darajasini pasaytirishga va bandlik darajasini oshirishga qaratilgan iqtisodiy siyosat ishchi kuchining ishdan bo'shatilish darajasini qisqartirishga va ishga joylashtirish darajasini oshirishga qaratilishi lozim.

Bozor iqtisodiyoti rivojlangan mamlakatlarning tajribasi ko'rsatadiki, jamiyat uchun ishsizlikning o'zi va uning hajmidan ko'ra ishsizlikning davomiyligi katta muammodir. Chunki shunga muvofiq ishsizlik hajmi uzluksiz o'sib borishi mumkin. Bunga AQSH va G'arbiy Yevropadagi ishsizlikning solishtirma tahlilini misol qilish mumkin. AQSHda har oyda ishchilar umumiy sonining o'rtacha 2 %i ishini yo'qotadi, biroq ishsizlikning o'rtacha muddati 2,5 oyni tashkil etadi. G'arbiy Yevropada esa har oyiga o'rtacha 0,3 % ishchilar ish yo'qotadi, ularda ishsizlikning o'rtacha muddati 12 oy va undan ortiqdir. Natijada ishsizlik darajasi G'arbiy Yevropada 9 %ni, AQSHda esa 5,5 %ni tashkil etadi.

Masalan AQSH ni o'zida 2007-yildan 2013-yilgacha bo'lgan muddatda 6 oydan uzoq vaqt ishsiz bo'lib yurganlar 17 foizdan 44 foizgacha o'sgan. 2013-yilda AQSH da ishsizlikni o'rtacha davomiyligi 9 oy bo'lgan. Ishsizlik davomiyligini tahlil etar ekanmiz, Belgiya, Chexiya, Estoniya, Germaniya, Gretsiya, Vengriya, Polshada, Portugaliyada 2007-yildan buyon ishsizlarni deyarli 60 foizi 6 oydan ortiq vaqt ishsiz bo'lib yurgan. 2013-yilda Shimoliy Afrika mamlakatlarida uzoq muddatli ishsizlik 10 foizni tashkil etdi.³⁰ Bu ishsizlik davomiyligi ayollarga va yoshlarga ko'proq ta'sir qildi. Qaysi mamlakatda ishsizlik davomiyligi yuqori bo'lsa ishsizlikni davomiyligini o'sishi

³⁰ www.worldbank.org

hisobiga ishsizlik nafaqasi ko'payadi, bu esa bandlik jamg'armalariga og'ir yuk bo'lib tushadi.



11-rasm. Ishsizlar sonining jins bo'yicha taqsimlanishi (ming kishi).

Respublikamizning bandlik xizmati tomonidan ishsizlikning davomiyligi ham hisobga olinmoqda. 2012-yilda respublikada 626,3 mingdan iborat bo'lgani holda, undan ayollar 275,4 mingni, erkaklar 350,9 mingni tashkil etdi, ishsizlik darajasi esa 4,9 %dan iborat bo'ldi³¹. 2015-yilda ishsizlar soni 709,4 ming, undan ayollar 311,2 ming, erkaklar 398,2 mingdan iborat bo'ldi, ishsizlik darajasi 5,2 % ni, ayollarning ishsizlik darajasi 5,0 % ni, erkaklar ishsizlik darajasi 5,3 % ni tashkil etdi³². Bu esa respublikadagi ishsizlik darajasi ishsizlikning tabiiy darajasidan yuqori bo'lmaganligini, «Bandlik «dasturlarini amalga oshirilishi oqibatida to'la bandlik ta'minlanganligini ko'rsatadi.

Dunyoning aksariyat davlatlarida inqiroz davom etayotgan va ishsizlik darajasi o'ta yuqori bo'lgan ayni vaqtlarda

³¹ Труд и занятость в Узбекистане. Ташкент. 2013

³² Труд и занятость в Узбекистане. Ташкент. 2016

respublikamizda olib borilayotgan bandlik siyosati, natijasida ishsizlik darajasining past ekanligini ta'kidlab o'tish zarur.

Ishsizlar soni va ishsizlik darajasi

11-jadval

Yillar	Ishsizlar soni (ming kishi)			Ishsizlik darajasi (%larda)		
	jami	ayollar	erkaklar	jami	ayollar	erkaklar
2012	626,3	275,4	350,9	4,9	4,7	5,0
2013	639,7	281,1	358,6	4,9	4,7	5,0
2014	687,0	301,5	385,5	5,1	4,9	5,2
2015	709,4	311,2	398,2	5,2	5,0	5,3

Manba: Труд и занятость в Узбекистане. Ташкент, 2016.

2002-yil 31-yanvarda «Aholining ish bilan ta'minlanganligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 42-sonli qarori qabul qilindi. Ushbu qarorga binoan, mehnat resurslari balansini tuzatish va ishga joylashtirishga muhtoj shaxslarni aniqlash uslubi o'zgardi.

Shuningdek, iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan ta'minlanganlar sonini aniqlash bo'yicha o'zgartirishlar kiritildi.

7.4. Ishsizlikning ijobiy va salbiy tomonlari

Ishsizlik mavjudligining **ham ijobiy, ham salbiy tomonlari mavjud**. Shuning uchun fan ishsizlikni ziddiyatli hodisa sifatida qaraydi; har qanday ishsizlik ham iqtisodiy rivojlanish uchun salbiy oqibatlariga ega bo'lavermaydi. Xususan, agar ishsizlar mehnatga layoqatli butun aholining 5-6 %ni tashkil etsa hamda ular asosan friksion va tarkibiy turlarga mansub bo'lsa, iqtisodiyot samarador bo'lishi mumkin, deb hisoblanadi.

Kasbni o'zgartirish va aholini qayta joylashtirish bilan shartlangan ishsizlik ish bilan band kishilar uchun bir qadar rag'batlantiruvchi rol o'ynaydi, ishdan mahrum bo'lib qolmaslik uchun o'z kasb-ko'nikmalarini takomillashtirishga, mehnat unumdorligini oshirishga majbur qiladi, ya'ni ular o'rtasida raqobatning shakllanishiga olib keladi. Lekin ishsizlikning salbiy tomonlari ham mavjudki, u jamiyat uchun bir qancha yo'qotishlarga olib keladi:

1. Ishsizlik mavjudligida jamiyatning iqtisodiy salohiyatidan to'la foydalanilmaydi. Band bo'lmagan ishchi kuchi milliy boylikni o'stirishda qatnashmaydi. Shuning uchun ham mamlakatda imkoniyatlardan foydalanmaslik oqibatida yo'qotishlar kelib chiqadi.

2. Uzoq davom etadigan ishsizlikda ishdan bo'shagan ishchilar mehnat malakasini yo'qotadi. Uni keyinchalik ishlab chiqarish jarayoniga jalb qilingan holdayam, ishchi normal mehnat unumdorligi bilan ishlash uchun ma'lum muddat (yarim yil) talab qilinadi.

3. Tabiblarning ta'kidlashicha, ishsizlikning o'sishi millatning sog'lig'ini yomonlashtiradi. Chunki ishsiz kishi o'zining professional yaroqliligini yo'qotganidan azob chekadi.

4. Ishsizlikning o'sishi natijasida turli salbiy holatlar kelib chiqadi.

5. Ishdan bo'shatilish ishchilar uchun stress holatlarni keltirib chiqaradi.

Ishsizlikning salbiy oqibatlari to'g'risida gap borganda, albatta, quyidagi iqtisodiy oqibatlar to'g'risida to'xtalish zarur:

- a) iste'molchilar talabi pasayishi;
- b) jamg'armalarning qisqarishi;
- d) investitsiya talabining pasayishi;
- e) taklifning qisqarishi, ishlab chiqarish tushkunligi, inqiroz chuqurlashuvi.

Ishsizlik o'sganda, haqiqiy YaMM potentsiali YaMMdan orqada qolib boradi. Amerikalik iqtisodchi **A. Ouken ishsizlik darajasi va YaMM hajmining orqada qolishi, kamayishi**

o'rtasidagi o'zaro bog'liqlikni matematik jihatdan ko'rib chiqadi. Ouken qonuniga ko'ra, agar ishsizlikning haqiqiy darajasi ishsizlik tabiiy darajasidan 1 % oshib ketsa, u holda YaMM 2,5 %ga kamayadi, ya'ni 1:2,5.

Davlat mehnat bozorini iqtisodiy vositalar bilan tartibga soladi, ya'ni uni ish bilan ta'minlashni oshirish siyosatini yuritadi. Chunonchi ishsizlikning friksion va strukturaviy turlari o'sganda davlat qaytadan kasb o'rgatish, ta'lim berish tizimini kengaytiradi, bo'sh ish joylari haqidagi axborotni keng tarqatishni ta'minlaydi, mehnat birjalarida investitsiyalarni ko'paytiradi. Agar ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa davlat budjet, fiskal, kredit-pul vositalarini ishga soladi, ya'ni ish bilan bandlikni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'proq mablag' sarflaydi, tadbirkorlar manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditorlarning foiz stavkalarini pasaytiradi, ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi.

1936-yilda taniqli ingliz iqtisodchisi J. Keyns iqtisodiyotda yangi, ish bilan bandlik nazariyasini yaratdi. U o'zining «Pul, foizlar va ish bilan bandlikning umumiy nazariyasi» asarida klassik nazariyani qattiq tanqid qilib uning noto'g'ri jihatlarini isbotlashga urindi. Shu bilan makroiqtisodiyotdagi ishchi kuchi, ishsizlik, ish bilan bandlik masalalariga javob topishda yangi fikrni ilgari surdi. U hozirgi zamon ish bilan bandlik iqtisodiy nazariyasining birinchi ilmiy poydevorini yaratdi.

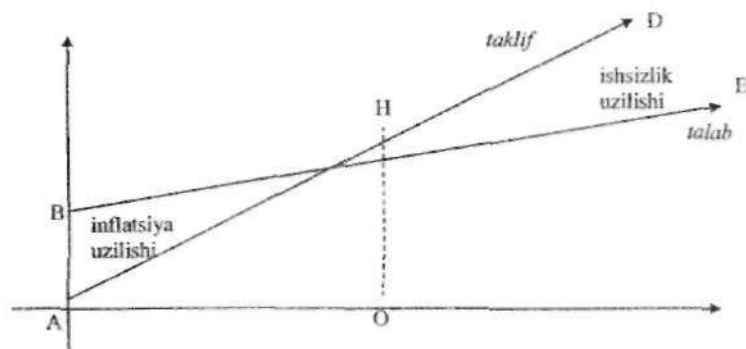
Ularning mos kelmasligidan iqtisodiyotda uzilish hosil bo'lib, uni Keyns ishsizlik va inflatsiya uzilishi deb ataydi. Agar jami taklif talabdan ortib ketsa, resurslar, eng avvalo, ishchi kuchi to'la ishlatilmaydi. Buni N nuqtadan yuqori tomon boshlagan punktirli uchburchakda ko'rish mumkin.

Keyns fikriga ko'ra, makroiqtisodiy darajada jami talab va taklifning o'zaro monand kelmasligi tufayli ularning uzilishi yuz beradiki, uni inflatsiya va ishsizlik uzilishi deb aytish mumkin (4-grafik). Grafikdan talab va taklif bir yo'nalishda bormaganligini

ko'ramiz. Talab harakati VE chizig'idan, taklif harakati esa AD chizig'idan o'tadi. Ular N nuqtasida kesishadi.

4-grafik

Inflatsiya va ishsizlik uzilishi



Agar jami talab taklifdan ortib ketsa, inflatsiya paydo bo'ladi, ya'ni inflatsion uzilish kelib chiqadiki, uni N nuqtadan past tomondagi punktirli uchburchak ifodalaydi. Aytilgan uzilishlar iqtisodiy o'sishning bir maromda borishiga yo'l bermaydi. Iqtisodiy o'sish AK o'rniga AD chizig'i bilan cheklanadiki, $AO < FK$ kelib chiqadi.

Keyns ta'limotida ish bilan to'la bandlik iqtisodiy o'sish uchun bosh masala hisoblanadi. Keyns nazariyasining yana bir jihati shuki, u bozor iqtisodiyotida ish bilan to'la bandlikni ta'minlovchi hech qanday mexanizm yo'qligini aniqlab beradi. Makroko'lamda iqtisodiy muvozanatga erishish mumkin, shunda ham ma'lum salmoqda ishsizlik va inflatsiya saqlanib qolinishi ilmiy jihatdan isbotlangan.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, har qanday jamiyatning iqtisodiy jihatdan rivojlanishi, iqtisodiy o'sishni ta'minlash aholini ish bilan bandligiga bog'liq bo'ladi. Shuning uchun ishsizlikni oldini olib, uning kuchayib ketishiga yo'l qo'ymaslik zarur.

7.5. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi davrida xorijiy mamlakatlarda ishsizlikning oqibatlari

Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar mehnat bozoriga bevosita ta'sir ko'rsatdi. Ushbu ta'sir, birinchi navbatda, ishsizlik darajasi va uning dinamikasiga tegishlidir. Amaliyotda ishsizlik bo'yicha ma'lumotlarni tahlil etish va o'zaro qiyoslash muammosi mavjud. Ayniqsa, ushbu muammo rivojlanayotgan mamlakatlarda juda dolzarb hisoblanadi. Rivojlanayotgan mamlakatlarda inqirozgacha bo'lgan davrda ham ishsizlikning haqiqiy darajasi yuqori edi.

Rivojlangan mamlakatlardagi yalpi ichki mahsulotining o'sish sur'atlaridagi beqarorlik hali jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozining salbiy ta'sirlari davom etayotganligini ko'rsatadi. Tahlillar ko'rsatishicha, inqiroz uzoq davom etganligi rivojlangan mamlakatlarda ishsizlik darajasining oshishiga olib keldi. Buning natijasida aholi to'lov qobiliyatining pasayishi kuzatildi.

Xalqaro Valuta Fondining ma'lumotlariga ko'ra jahon xo'jaligidagi o'sish tempi global miqyosda qisqarib 2010-yilda 3,9 foiz, 2011-yilda 3,2 foiz, 2013-yilda 2,9 foizdan, 2014-yilda esa 3,6 foizdan iborat bo'ldi.³³ Yevrozona, Yaponiya, Rossiya, Braziliyada o'sish tempi sekinlik bilan bo'lganligi kuzatildi. Yevrohududda YaIM o'sishi 0,9 foiz bo'ldi. Rivojlanayotgan mamlakatlarda esa iqtisodiy o'sish tempi 2011-yilda 6,2 foizdan iborat bo'lgan bo'lsa, 2013-yilda 4,5 foizni tashkil etdi.

Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, 2012-yilda 200 million kishi ishsiz bo'lib, shundan 75 millioni 25 yoshdan kichik bo'lgan yoshlardir. 2012-yildagi ishsizlik ko'rsatkichi 2000-yildan keyingi eng yuqori ko'rsatkich hisoblanadi. 2013-yilda ishsizlar soni dunyo miqyosida 202 mln dan iborat bo'lgan bo'lsa, 2014-yilda 4,2 mln.ga ko'paydi. 2013-

³³ www.world.bank.org

yilda Yevropa Ittifoqida ishsizlik darajasi 12 %ni tashkil etgan bo'lsa, 2014-yilda 11,5 %dan iborat bo'ldi.³⁴

Dunyo miqyosida ishsizlarning aksariyati yoshlar bo'lib, yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi 2009-2010-yillarda 12,9 foizgacha qisqargan bo'lsa, 2012-yilda 12,6 foizni, 2013-yilda ishsizlik darajasi yana o'sib 13,1 foizni tashkil etgan. XMT prognozlarining ko'rsatishicha yoshlar o'rtasida ishsizlik 2018-yilda 13,2 foiz bo'lishi kutilmoqda. Ishsizlik darajasi yosh ayollar o'rtasida yuqori bo'lib, 2013-yilda 13,5 foizni, yosh erkaklar o'rtasida esa 12,8 foizni tashkil etdi. Yuqori daromadli mamlakatlarda yoshlarning aksariyati vaqtinchalik ishlarda, qisqartirilgan ish kunida ishlashga majbur bo'lib qolmoqdalar. 2015-yilda ham dunyo miqyosidagi ishsizlarning aksariyatini yoshlar tashkil etdi.

2013-yilda ishsizlik darajasi Gretsiyada 25 foizdan iborat bo'lgani holda, uning 50 foizini yoshlar tashkil etdi. Ispaniyada esa ishsizlik darajasi 24 foizdan iborat bo'lgan bo'lsa, 2015-yilga kelgandagina mehnat bozoridagi vaziyat birmuncha yaxshilandi va ishsizlik darajasi 20 foizga tushdi. Aksariyat xorijiy mamlakatlarda ish topa olmaslik natijasida ishchilar mehnat bozorini tark etmoqdalar.

Dunyo miqyosida 35- 40 foiz aholining malakasi taklif etilayotgan ish joylariga mos kelmaydi, oqibatda ular ishsizlar toifasiga qo'shilib qolmoqda.

Dunyo miqyosida 621 mln. yoshlar o'qimaydi, ishlamaydi, kasbiy tayyorgarlikdan o'tmaydi, ular nafaol aholi guruhlari tarkibiga mansubdir. Turli mamlakatlarda bunday nafaollik turlichadir. Buni bartaraf etish va xalqaro mehnat bozoridagi vaziyatni barqarorlashtirish uchun jahon miqyosida 2020-yilgacha 600 mln. dan ortiq ish joylari yaratilishi kerak.³⁵

Tahlillar, dunyo miqyosidagi mehnat bozoridagi vaziyatga va ishsizlik darajasiga quyidagi omillar ta'sir etishini ko'rsatadi:

³⁴ www.world.bank.Org

³⁵ www.world.bank.Org

– Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi rivojlangan mamlakatlarda aholining xarid qobiliyatiga jiddiy salbiy ta'sir ko'rsatdi. Bu hol ushbu mamlakatlar iqtisodiyotiga, jumladan 2000-yillarning boshida iste'mol sektoridagi yuqori talab kredit ekspansiyasi natijasida rag'batlantirilgan AQSH iqtisodiyotida iqtisodiy faollikning pasayishiga olib keldi. Global inqiroz sharoitida nisbatan past raqobatbardoshli iqtisodiyotga ega bo'lgan G'arbiy Yevropaning ba'zi mamlakatlarida esa ishsizlik ommaviy tus ola boshladi. Masalan, Ispaniya va Gretsiyada ishsizlik darajasi 2012-yilda 20 foizdan oshib (mos ravishda 25,0 va 24,2 %), ishsizlarning sezilarli qismini past malakali ishchilar tashkil etdi³⁶.

– iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar. Inqiroz sharoitida jahon bozoridagi raqobatning kuchayishi ishlab chiqaruvchilarni tezkor sur'atlarda ishlab chiqarishni boshqarish va tashkil etishning usullari va yangi texnologiyalarini joriy etishga majbur etdi. Bu esa o'z navbatida, ishlab chiqarishning umumiy rentabelligini oshirdi va shtatlarning qisqarishiga olib keldi;

– ishlab chiqarishning ishchi kuchi arzon mamlakatlarga ko'chirilishi. Ushbu tajriba amaliyotda transmilliy korporatsiyalar tomonidan keng qo'llaniladi.

Iqtisodiyotning tiklanish sur'atlarining pastligi sababli mehnat bozoriga kirib kelayotgan yoshlarning o'z ish o'rinlarini topa olmasliklari. Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, 2012-yilda ishsiz yoshlar soni 75 mln. kishidan iborat bo'ldi, ya'ni 12,6 % dan iborat bo'lgan, **2013-yilda esa ishsizlik darajasi yana o'sib 13,1 foizni tashkil etgan. XMT prognozlarining ko'rsatishicha yoshlar o'rtasida ishsizlik 2018-yilda 13,2 foiz bo'lishi kutilmoqda.** Global inqirozining boshlanishi bilan zamonaviy iqtisodiyotda ish bilan band aholi va ishsizlar o'rtasida yangi nisbat va yuqori darajadagi ishsizlik vujudga keldi. Bu boradagi ahvol barcha mamlakatlarda ham bir xilda emas. Bir tomondan, ishsizlik dastlabki inqiroz holatlaridan

³⁶ Иванов Н. Мировой кризис и рынок труда. //Мировая экономика и международные отношения, №11, 2011, с. 7.

keyin juda sekinlik bilan pasaymoqda. Boshqa tomondan, Yaponiyada, Markaziy va Shimoliy Yevropa mamlakatlarida ishsizlik darajasi inqirozdan oldingi darajaga qaytdi.

Shuningdek, inqiroz davrida AQSHda to'liqsiz ish kunida band bo'lganlar soni ortib bormoqda. Ish beruvchilar iqtisodiy noaniqliklar sharoitida ishchilarni to'liq bo'lmagan ish kuniga rasmiylashtirishni ma'qul ko'rishdi. Tahlillar ko'rsatishicha, to'liq bo'lmagan ish kunlarida band bo'lganlar soni esa 2,5 mln. kishidan 27,5 mln. kishigacha ortdi. AQSHda inqirozdan keyingi davrda iqtisodiyotning qayta tiklanishida past haq to'lanadigan tarmoqlar muhim o'rin tutdi.

Dunyoning yetakchi taraqqiy etgan mamlakatlarida davom etayotgan global moliyaviy-iqtisodiy inqiroz oqibatlarini bartaraf etish bo'yicha amalga oshirilgan inqirozga qarshi dasturlarga qaramay, Yevropaning ayrim mamlakatlarida makroiqtisodiy rivojlanish ko'rsatkichlari yuqori emas. Tahlillar ko'rsatishicha, 2011-2014-yillarda Yevropa Ittifoqi mamlakatlarida amalga oshirilayotgan iqtisodiy siyosat markazida Gretsiya, Italiya, Ispaniya, Irlandiya, Portugaliya budget kamomadi va davlat qarzi hajmining ortishi bilan bog'liq muammolar o'rin oldi.

Aksariyat mamlakatlarda investitsiyalar inqirozdan oldingi darajada qayta tiklangani yo'q. Jahondagi rivojlangan mamlakatlar moliyaviy inqirozning markazi hisoblanib, eng ko'p zarar ko'rganlar qatorida bo'ldi. Ayniqsa, Sharqiy va Janubiy Osiyo davlatlari, shuningdek, Afrika mamlakatlari ishsizlikdan kuchli zarar ko'rdi. Bu borada eng og'ir ahvol Yevropa janubida – Gretsiya, Ispaniya, Portugaliya va Italiyada kuzatilib, ishsizlik darajasi 25 %ga, yoshlar o'rtasida esa 50 %ga yetdi.

Ishsizlik surunkali davom etdi, ya'ni odamlar oylab, yillab ish topolmasdan qiynaldi. Bu esa tabiiy holda aholi o'rtasida ijtimoiy noroziliklarning ortishiga olib keldi. Bunday xatolarga qarshi kurashning yagona usuli – dastlab iqtisodiyotni davlatning rag'batlantirish dasturlari hamda ayni vaqtda tarkibiy o'zgartirishlar orqali jonlantirib olish hisoblanadi.

Yevrohudud mamlakatlarida qarzlar ko'payib yalpi ichki mahsulotning o'sish sur'atlariga salbiy ta'sir ko'rsatib, ishsizlik muammosining yanada chuqurlashuviga olib keldi. Jumladan, 2008-2012-yillarda Yevrohududga kiruvchi mamlakatlarda jahon moliyaviy-iqtisodiy inqiroziga qarshi kurash choralari samarasi o'laroq 2010-yillarda yalpi ichki mahsulotning o'sish sur'atlari oshgan bo'lsa-da, inqirozning ikkinchi to'liqini sifatida baholanayotgan «suveren qarzlar inqirozi» ta'sirida ushbu ko'rsatkich barcha mamlakatlarda pasayish tendensiyasiga ega bo'ldi (13-jadval).

Ushbu tendensiyani ishsizlik darajasining dinamikasi ham tasdiqlab turibdi. Misol uchun, 2012-yilda Yevrohududda 2011-yilga nisbatan ishsizlik darajasi 1 %ga oshib iqtisodiy faol aholiga nisbatan 11,4 %ga yetdi. Yevrohududda ishsizlik darajasi «suveren qarzlar inqirozi» chuqur kechayotgan mamlakatlar – Ispaniya (25,0 %), Gretsiyada (24,2 %), Portugaliya (15,7 %) va Irlandiyada (14,7 %) yuqori hisoblanadi. Ushbu mamlakatlarda yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi yuqoriligicha qoldi³⁷.

Hududning Avstriya, Germaniya, Lyuksemburg va Niderlandiya kabi mamlakatlarida ishsizlik darajasi 5,0 % atrofida qayd etilgan. Buyuk Britaniyada ishsizlik darajasi birmuncha barqarorlashib 2016-yil boshida 5,1 foizni tashkil etdi.

Ishsizlik masalalari ko'rib chiqilar ekan, dunyo miqyosidagi eng asosiy muammolardan biri ishsizlikni o'zi emas, ishsizlikni davomiyligidir. Uzoq muddatli ishsizlik iqtisodiyotga jiddiy salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Rivojlangan mamlakatlarning iqtisodiy siyosatida istiqbolda bozor konyunkturasi o'zgarishlariga nisbatan barqaror ish o'rinlarini yaratish siyosati ustuvor bo'lishi zarur. Yaponiyada ishdan asosan mehnat shartnomalari tugayotgan, vaqtinchalik va to'liqsiz ish kunida ishlayotganlar bo'shatildi. Keng miqyosda ishdan bo'shatishlar esa zavod va fabrikalar yopilgan vaqtda yuz berdi, ammo kompaniyalar davlatning bandlikni saqlab qolish

³⁷<http://dx.doi.org/10.1787/unemp-yth-table-2012-1-en>

uchun ajratgan maqsadli subsidiyalaridan foydalangan holda doimiy ishchilarini ishdan bo'shatmaslikka harakat qilishdi. Yaponiyada ishsizlik darajasi 2008-2014-yillarda 5,0 % darajasida bo'ldi³⁸.

Moliyaviy inqiroz sharoitida ishsizlik muammosini turli xalqaro moliya institutlari turlicha hal etishga harakat qildi. Masalan, Yevropa Ittifoqi mamlakatlari ishsizlik muammosini hal etishda quyidalarga e'tibor qaratilmoqda: kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, kichik va o'rta korxonalariga imtiyozli kreditlar berish va Yevropa Ittifoqi mamlakatlari o'rtasida yoshlar harakatchanligini oshirish. Yuqoridagi vazifalarni hal etish uchun Yevrokomissiya tomonidan Ispaniya, Fransiya, Polsha va Sloveniyaning davlat budjeti taqchilligini Maastrixt shartnomasi talablariga muvofiqlashtirishni (yalpi ichki mahsulotga nisbatan 3 %) kechiktirish uchun ikki yil, Niderlandiya va Portugaliyaga esa bir yil muddat berildi.

Yevropada ishsizlikka qarshi kurashdagi inqiroz holatini hal etishning asosiy strategiyasi ta'lim tizimini isloh etish hisoblanadi. Doimiy ishsizlikka qarshi kurash va Yevropa Ittifoqi mamlakatlari iqtisodiyotining raqobatbardoshligini oshirish dolzarb masalalardan hisoblanadi. Ishsizlik muammosini hal etishning asosiy usuli sifatida ta'lim tizimini isloh etishga, jumladan, talabalarga ta'lim berishda ish beruvchilar uchun zarur bo'lgan kasbiy ko'nikmalarni shakllantirishga ustuvorlik va jiddiy e'tibor qaratish lozim. Ba'zi mamlakatlardagi ishsizlik darajasini tahlil etar ekanmiz, 2015-yilda Ozarbayjonda ishsizlik darajasi 5% ni, Armanistonda 18,5 % ni, Qozog'istonda 5 % ni, Qirg'izistonda 7,6 %ni, Moldovada 4,9 %ni, Rossiyada 5,6 %ni, Ukrainada 9,1 % ni tashkil etdi (12-jadval).

³⁸ www.worldbank.org

Ishsizlar soni.³⁹
Iqtisodiy faol aholiga nisbatan foizda

12-jadval

	2012	2013	2014	2015
O'zbekiston	4,9	4,9	5,1	5,2
Ozarbayjon	5,2	5,0	4,9	5,0
Armaniston	17,3	16,2	17,6	18,5
Qozog'iston	5,3	5,2	5,0	5,0
Qirg'iziston	8,4	8,3	8,0	7,6
Moldova	5,6	5,1	3,9	4,9
Rossiya	5,5	5,5	5,2	5,6
Ukraina	7,5	7,2	9,3	9,1

Jahon banki davlat tomonidan mehnat bozorini tartibga solishda globalizatsiya va lokalizatsiyaga ustuvorlik berish lozim, deb ta'kidlaydi. Jahon banki mutaxassislari fikricha, bandlikni oshirish masalasida makroiqtisodiy barqarorlikni ta'minlash va xalqaro kooperatsion aloqalarni rivojlantirishga ustuvorlik berish lozim.

Umuman, makroiqtisodiy barqarorlikka erishish bandlikni oshirishning eng muhim omili hisoblanadi. Bandlik mamlakatlarning iqtisodiy rivojlanishida asosiy o'ringa egadir. Yangi ish joylarini yaratish uchun Jahon banki eksport tarmoqlarini qo'llab-quvvatlash uchun real valuta almashuv kursining fundamental muvozanatdan farqlanishiga yo'l qo'ymaslikni, moliyalashtirish manbalari va infratuzilmaga kirish qulayligini yaxshilashni tavsiya etadi.

Jahon banki yuqoridagi global tavsiyalar bilan bir qatorda har bir mintaqaning o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda lokal retseptlarni ham tavsiya etadi. Jumladan, yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi yuqori bo'lgan Yevropa Ittifoqiga

³⁹Труд и занятость в Узбекистане Ташкент 2016

o'xshash mamlakatlarda ish o'rinlarini, balki nomzodlarga bir xil sharoit yaratish hisobiga ta'minlash lozim, deb hisoblaydi. Aholisi qarib borayotgan mamlakatlarga esa Jahon banki yuqori malakali bandlikni, ya'ni ishlovchilarni mehnat jarayonida uzoq vaqt qolish imkonini beradigan bandlikni ta'minlashni tavsiya etadi.

XMT tomonidan 2010- 2013-yillarda dunyoning 20 dan ortiq mamlakatlarida yangi ish joylarini yaratish uchun 20 mln. dan 50 mln. dollargacha bo'lgan mablag'lar sarf etilgan.

XMT ga a'zo bo'lgan dunyoning 45 ta davlatida, jumladan, Hindiston, Indoneziya, Mozambik, Janubiy Afrika davlatlariga 120mln. dollar investitsiyalar kiritilgan. XMT tomonidan Janubiy Afrikada 2009- 2013-yillarda 4,5 mln. yangi ish joylari yaratilgan bo'lib, 2020-yilgacha yana 7,5 mln. ish joylari yaratilishi rejalashtirilgan.⁴⁰ Aksariyat kam rivojlangan mamlakatlarda faqat yangi ish joylarini yaratish muammo bo'lib qolmay, yaratilgan ish joylarini sifat jihatdan takomillashtirish asosiy muammolardandir.

Inqirozga qarshi qabul qilingan chora-tadbirlar dasturlari bandlikni qo'llab-quvvatlash – hukumat tomonidan bandlik darajasini saqlab qolayotgan, shtatdan tashqari ishlayotganlarni shtatga qabul qilayotgan kompaniyalarni moliyaviy rag'batlantirish tizimining joriy qilinishi, qisqartirishga tushib qolgan ishchilarni qayta tayyorlash, malakasini oshirish, uy-joy ijarasi va yangi ish o'rnini qidirish xarajatlari uchun kreditlar berish kabi chora-tadbirlardan iborat.

Istiqbolda rivojlangan mamlakatlarning iqtisodiy siyosatida bozor konyunkturasi o'zgarishlariga nisbatan barqaror ish o'rinlarini yaratish siyosati ustuvor bo'lishi zarur.

⁴⁰ www . world . bank . Org

Asosiy tushuncha va iboralar

Ishsizlar – 16 yoshdan boshlab to pensiyaga chiqish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi, o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra ishga va ish haqi (mehnat daromadlari)ga ega bo'lmagan, haqiqatda ish qidirayotgan mehnat qilishga, kasb-kor tayyorgarligidan o'tishga tayyor shaxs sifatida ish bilan ta'minlash, davlat xizmatlarida ro'yxatga olingan va shu xizmatlar maqbul keladigan ishni taklif qilmagan, lekin mehnatga layoqatli shaxslar ishsizlar hisoblanadi

Friksion ishsizlik – vaqtincha ishsizlik bo'lib, ish joyini almashtirish paytida yuz beradi, eski ishdan ketib, yangi ishga o'tguncha ishsizlik yuz beradi. Ya'ni ular ish qidirayotgan ishchi kuchlaridir. Ishsizlarning ushbu toifasiga o'z kasbini o'zgartirayotgan, ko'chib ketayotgan kishilar, birinchi marotaba ishga kirayotgan yoshlar, vaqtinchalik ishdan bo'shatilganlar kiradi. Ishsizlikning bunday shakli istalgan ijtimoiy tizimda, iqtisodiy rivojlanishning istalgan darajasida mavjud, u ijtimoiy xavfli ishsizlik deb hisoblanmaydi.

Strukturaviy ishsizlik – iqtisodiyot, fan-texnika taraqqiyoti jadal rivojlangan sari yangi ishlab chiqarishlar, korxonalar sifat jihatidan yangi tarmoqlar paydo bo'lishi va ayni vaqtda boshqa korxonalar, tarmoqlar, texnologiyaning eskirishi bilan bog'liq. Bunda doimiy ravishda yangi kasblar paydo bo'ladi va ilgari keng tarqalgan ba'zi kasblar keraksizga aylanadi, yangi kasblarga talab kuchayadi va eskilariga bo'lgan ehtiyoj kamayadi. Bular natijasida keraksiz bo'lib qolgan ishchi kuchi strukturaviy ishsizlikni hosil qiladi.

Mavsumiy ishsizlik. Mavsumiy ishda band bo'lganlarning mavsum tugagach ishsiz qolishi. Bu ishsizlik qishloq xo'jaligi, qurilish va kurort sohaslariga xos.

Siklik ishsizlik ishlab chiqarishning pasayishi natijasida ishchi kuchiga bo'lgan talabning kamayishi va ishsizlarning paydo bo'lishidir.

Institutsional ishsizlik – mehnat bozorining institutlarini vujudga keltiradi, uning asosiy sababi – ishsiz kishining nafaqa hisobiga yashash imkoniyatiga ega bo‘lishi va shu sababli ish qidirishga raqobatning yo‘qolishidir. Institutsional ishsizlik insonning asosiy ehtiyojlarini ta‘minlash uchun ishsizlik bo‘yicha nafaqa miqdori yetarli bo‘lganda ommaviy hodisa sifatida vujudga keladi, nafaqa to‘lash muddati davomli bo‘ladi.

Mustaqil ish uchun savollar

1. Ishsizlik nima va kimlar ishsiz hisoblanadi?
2. Ishsizlikni keltirib chiqaruvchi sabablar **nimalardan** iborat?
3. Ishsizlikning yashirin va oshkora ko‘rinishlari.
4. Ishsizlikning turlari: friksion, strukturaviy, siklik, mavsumiy, texnologik va institutsional.
5. Ishsizlikning ijobiy va salbiy tomonlari nimalardan iborat?
6. Ishsizlikka qarshi qanday chora-tadbirlar mavjud?

VIII bob. AHOLINI MEHNAT BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI

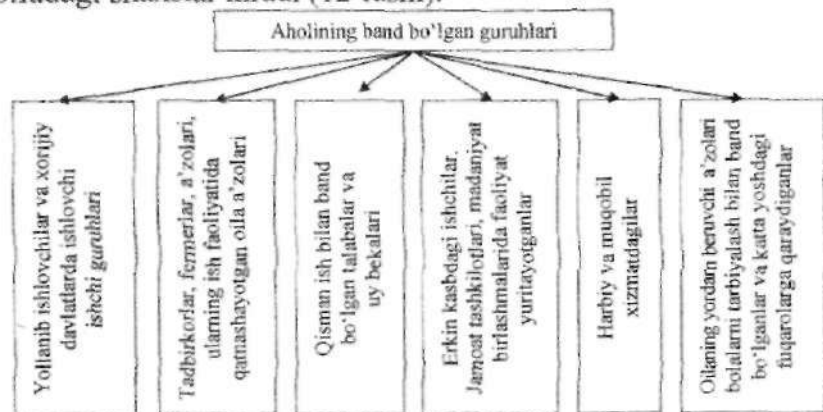
1. Aholining mehnatda bandligi va uning iqtisodiy asoslari.

2. O'zbekiston Respublikasida aholining mehnatda bandligi tahlili.

3. Mehnatda bandlik nazariyalari.

8.1. Aholining mehnatda bandligi va uning iqtisodiy asoslari

Mehnat resurslarining bandligi va uning darajasi har qanday davlat iqtisodiyotini ko'rsatuvchi va ifodalovchi belgilardan biridir. Mehnat resurslarining bandligi darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, ishsizlik darajasi shunchalik past bo'ladi, ya'ni bu ikki iqtisodiy kategoriya bir-biriga nomutanosib xarakterga ega. O'zbekiston iqtisodiyotining barqarorligi va o'sishi mehnat resurslarining bandligi bilan uzviy bog'liqdir. Iqtisodiy barqarorlikka erishish va iqtisodiyotni rivojlantirish uchun, eng avvalo, ishchi kuchining to'la va samarali bandligini ta'minlash zarur. Bandlik iqtisodiy kategoriya bo'lib, unga quyidagi toifadagi shaxslar kiradi (12-rasm).



12-rasm. Aholining band bo'lgan guruhlari.

Bandlik tarkibiga 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan va undan katta yoshdagi jismoniy hamda ruhan sog'lom aholi guruhi kiradi, ular quyidagi ko'rinishda namoyon bo'ladi:

1) yollanib ish bajaruvchi va buning uchun to'liq yoki to'liq bo'lmagan ish vaqti sharti asosida haq oladiganlar, daromad keltiruvchi boshqa ish bilan shug'ullanganlar;

2) turli sabablarga ko'ra (kasallik, ta'til, xizmat safari, qayta tayyorlash, malakasini oshirish va h.k.) vaqtincha ishda bo'lmaganlar;

3) oilaviy korxonada haq olmasdan ish bajarganlar.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining ta'rifiga ko'ra, «ish bilan band bo'lganlarga» quyidagi shaxslar kiritiladi.

I. Yollanish bo'yicha ish bilan bandlar:

1) ishlovchilar – hisobot davri mobaynida ish haqi evaziga ma'lum bir ish bajarganlar;

2) ish o'rniga ega bo'lib, hisobot davrida vaqtincha ishlamayotganlar, lekin rasman o'z ish o'rinlarini saqlab qolganlar.

II. O'z korxonasida bandlar:

1) ishlayotgan shaxslar, ular hisobot davrida daromad olish uchun ma'lum bir ish bilan shug'ullanganlar;

2) korxonaga ega bo'lib, hisobot davrida biron sababga ko'ra ishlamayotganlar.

Shu o'rinda aytib o'tish kerakki, xalqaro standartlarga ko'ra, «muayyan ish» tushunchasiga kamida bir soat mobaynida ishlaydigan ish to'g'ri keladi. Yollanib ishlash bilan o'z korxonasida ishlashning bir-biridan farqi ish bilan bandlikni faqat ish haqi olish uchun ishlash emas, balki foyda, daromad olish uchun ishlashdan, shu bilan birga, o'z iste'moli uchun mahsulot ishlab chiqarishdan iborat ekanligidadir.

Ish bilan bandlik ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida ijtimoiy mehnat munosabatlarining turli-tuman shakllaridan iborat bo'lib, kishilar u yoki bu ish o'rnidan ijtimoiy foydali faoliyatda tegishli daromad olish bilan ishtirok etish uchun bu munosabatlarga kirishadilar.

Mehnat resurslarining bandligi, uning tovar sifatidagi ishchi kuchi mehnat bozorini tark etganda va uni iste'mol qilish boshlanganda vujudga keladi. Bandlik munosabatlari barcha mehnatga qobiliyatli shaxslar, ijtimoiy guruhlar, ijtimoiy foydali mehnatda ishtirok etayotganlarni, ularning ishtirok etish darajasi qanday ekanligini ko'rsatib beradi.

Bu yerda faqat miqdor jihati emas, sifat jihatini ham nazarda tutish muhim ahamiyatga ega. **Mehnatga layoqatli aholi:**

- 1) ishda bandlar;
- 2) norasmiy bandlar, ya'ni bandligi ko'rsatilmaganlar;
- 3) ishsizlar guruhi.

Bandlikning o'zi 2 guruhga bo'linadi:

1) an'anaviy bandlik, ya'ni to'la ish haftasida doimiy **bandlar;**

- 2) noan'anaviy (egiluvchan) bandlik.

Masalaning muhim jihati shundaki, ishchi kuchiga mehnatga layoqatli aholi qatlamiga ilk bor kirgan yoshlar bu uch guruh bo'yicha taqsimlanadilar.

O'zbekistonning bozor iqtisodiyotiga o'tish jarayonida amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar mehnat resurslari bandligining yangi shakl va usullarini izlashni talab qilmoqda. Bunda bandlikning noan'anaviy shakllaridan turli xil egiluvchan bandlikdan foydalanuvchi xorijiy davlatlar tajribalari bilan tanishish muhim ahamiyat kasb etadi.

Egiluvchan bandlik yollanma ishchi kuchi tarkibining o'zgarish tendensiyasini ifodalovchi muhim ko'rsatkich hisoblanadi. U mehnat bozorining tarkibiy qismi bo'lib, shuningdek, yana bir qator elementlarni o'z ichiga oladi:

- funksional egiluvchanlik (keng miqyosdagi mutaxassislikka ega bo'lgan ishchilarning o'rin almashib ishlashi);
- mehnatga haq to'lashning egiluvchan tizimlari;
- masofaviy egiluvchanlik (kichik tizimlarda subkontrakt tizimi asosida ishlash).

G'arb mamlakatlarida egiluvchan bandlikning keng tarqalishiga bir qator omillar ta'sir ko'rsatadi. Ular orasida ishlab chiqarishni tashkiliy-texnik qayta qurish, uning raqobatlasha olish qobiliyatini oshirish, mehnat resurslaridan samarali foydalanish kabi omillar mavjud.



13-rasm. Mehnatga layoqatli aholi.

Dunyo miqyosida 3 mlrd. kishilar band bo'lgani holda, unda 1,65 mlrd. kishi yollanish asosida ishlaydilar va ish haqi oladilar, yana 1,5 mlrd. kishi qishloq xo'jaligida, kichik oilaviy korxonalarda va mavsumiy ishlarda banddir⁴¹. Global miqyosda bandlar umumiy dunyo aholisiga nisbatan 59,6 foizni tashkil etadi. Bu ko'rsatkich Yevropa Ittifoqida 2007-yilda 57 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2013-yilda 54,8 foizga qisqardi.

⁴¹www.worldbank.org

Janubiy Sharqiy Osiyo, Tinch okeani regionlarida yoshlar dunyo miqyosidagi yoshlardan ko'proqdir.

XMT prognozlariga ko'ra dunyo miqyosida 2024-yilgacha mehnat bozoriga yana 404 mln.dan ortiq mehnat resurslari kelib qo'shiladi,⁴² bu esa bandlik bilan bog'liq muammolarni yanada dolzarbligini keltirib chiqaradi.

Rivojlanayotgan va rivojlanmagan mamlakatlarda yashayotgan ishchilarning aksariyati norasmiy bandlar toifasiga mansub bo'lib, ro'yxatdan o'tmagan firmalarda faoliyat olib boradilar. Mazkur ish joylarining aksariyatida mehnat sharoiti talablarga javob bermaydi, ishchilar ijtimoiy sug'urta ham qilinmagan.

Afrika mamlakatlaridagi yoshlarning 80 foizini norasmiy mehnatda bandlar tashkil etmoqdaki, yoshlar va ayollarning aksariyati norasmiy bandlar qatoriga qo'shib qolmoqda.

Masalan, Lotin Amerikasidagi yoshlarning 10 tadan 6 tasi norasmiy bandlar qatoriga kirib qolgan. Rossiyada mehnat bozoriga birinchi marta kirib kelayotgan yoshlarning 50,9 foizi norasmiy bandlardir, Armanistonda yoshlarni 64,2 foizi, Misrda 91,1 foizi norasmiy bandlarni tashkil etmoqda. Shuni alohida ta'kidlab o'tish zarurki, norasmiy ish joylari sifatsiz bo'lib, talablarga mutlaqo javob bermaydi. Dunyo miqyosida norasmiy mehnatda bandlik qishloq xo'jaligida ko'proq uchramoqda, shuningdek, ayollar o'rtasidagi norasmiy mehnatda bandlik erkaklarga nisbatan yuqoridir. Dunyo miqyosida qishloqlardan shaharlarga migratsiya ko'proq kuzatilayotgan bo'lib, 2010-yilda butun dunyoda 53,6 mln. uy xizmatchilari bo'lgan bo'lsa, uning 83 foizini ayollar tashkil etgan, ularning yarmida ish vaqtining, ayniqsa haftalik ish vaqtining chegarasi yo'q, 5 tadan 2 tasi hattoki minimal ish haqini olishdan, 3 tadan 1 tasi tug'riq ta'tilini olish huquqidan butunlay mahrumdir. Rivojlanayotgan davlatlarda qishloq xo'jaligida band bo'lganlarni 40 foizi norasmiy band bo'lganlardan iboratdir.

⁴² www.worldbank.org

Dunyo miqyosida bandlik bo'yicha dolzarb muammolardan biri, bu norasmiy mehnatda bandlik oqimlarini kengayib borayotganligi, shuningdek band bo'lganlarning aksariyati ish joylarini yetishmasligi sababli, qisqartirilgan ish kunida band bo'layotganligidir. Masalan, Indoneziyada 11,5 foiz, Filipinnda 20 foiz, Misr yoshlarining 15-29 yoshda bo'lganlarning 11,2 foizi ish joylarini yetishmasligidan qisqartirilgan ish kunida ishlashga majburdir⁴³.

Shuningdek, dunyo miqyosida rivojlanayotgan mamlakatlarning aksariyatida ishchilar mayda dehqon xo'jaliklarida vaqtinchalik, barqaror ish haqi mavjud bo'lmagan past malakali mehnat faoliyati bilan banddirlar. Buning natijasida ularning aksariyati bir nechta ish joylarida band bo'lishiga majburdirlar, shunday bo'lsa-da, ularning aksariyati topgan mablag'lari o'zi va oilasi uchun munosib turmush darajasini ta'minlashga yetmaydi.

Bandlik har bir mamlakatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlani-shining asosiy mezonidir. Chunki bandlik jamiyatdagi ijtimoiy muammolarni hal qilishda iqtisodiy mehnat unumdorligi va turmush darajasini oshirishda asosiy o'ringa ega. Bandlik kasbiy mahoratni oshirishda mamlakat barqarorligini ta'minlashda katta ahamiyatga ega.

Jahondagi ko'pchilik mamlakatlarda ayollarning mehnatda bandligi yetarli darajada bo'lmay, erkaklar bandligi esa 4/5 qismni tashkil etadi. Masalan, Pokistonda bandlarning 28 %ini ayollar, 82 %ini erkaklar, Tanzaniya va Vetnamda erkaklar bandligi 75 %ni tashkil etadi. Ayollar erkaklarga nisbatan kam daromad topadilar, buning sababi ularning ta'lim darajasi, tajribasi pastligidir.

Jahon miqyosida ba'zi mamlakatlarda mehnat resurslarining ko'payib borayotganini, ba'zilarida kamayib borayotganini kuzatishimiz mumkin. Mehnat resurslarining miqdoriy o'zgarishi bandlik masalalari dolzarbligini keltirib chiqarmoqda.

⁴³ www.world.bank.Org

1990-yildan boshlab Xitoy mehnat bozoriga har yili 8 mln. kishi kelib qo'shilsa, Hindistonda har yili 7 mln. kishi mehnat resurslari tarkibiga kelib qo'shiladi, Ukraina mehnat resurslari esa har yiliga 160 ming kishiga qisqarib bormoqda⁴⁴. 2015-yilda ba'zi mamlakatlardagi bandlik holatini tahlil etilar ekan, jumladan, iqtisodiyot tarmoqlarida band bo'lganlar Ozarbayjonda 4,7 mln, Armanistonda 1,1mln, Belorusiyada 4,5 mln, Qozog'istonda 8,6 mln, Qirg'izistonda 2,4 ming, Moldovada 1,2 mln, Rossiyada 72,3 mln, Tojikistonda 2,2 mln, Ukraina 16,4 mln. kishidan iborat bo'ldi⁴⁵ (13-jadval).

Shaharlarning tezda ko'payib borayotgani ham bandlik tarkibiga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Mehnat bozorida Gender tengligi masalalariga e'tibor qaratadigan bo'lsak, 2013-yilda dunyo miqyosida band bo'lgan ayollarning 49,1 foizi, ish bilan band erkaklarning 46,9 foizi bandlik kafolatlari umuman bo'lmagan ish joylarida banddirlar.⁴⁶

BAND AHOLI SONI⁴⁷

13-jadval

	2012	2013	2014	2015
	Jami, million kishi			
O'zbekiston	12,2	12,5	12,8	13,1
Ozarbayjon	4,4	4,5	4,6	4,7
Armaniston	1,2	1,2	1,1	1,1
Belorusiya	4,6	4,6	4,6	4,5
Qozog'iston	8,5	8,6	8,5	8,6
Qirg'iziston	2,3	2,3	2,3	2,4

⁴⁴ www.worldbank.org

⁴⁵ Труд и занятость в Узбекистане. Т. 2016.

⁴⁶ www.worldbank.org

⁴⁷ Труд и занятость в Узбекистане. Т. 2016.

Moldova	1,1	1,2	1,2	1,2
Rossiya	71,5	71,4	71,5	72,3
Tojikiston	2,3	2,3	2,3	2,4
Turkmaniston	2,0	2,1	2,1	2,2
Ukraina	20,4	20,4	18,1	16,4
Jami, MDH bo'yicha	130,5	131,1	129,1	128,9

2020-yilga borib aholining yarim rivojlanayotgan mamlakatlardagi katta va kichik shaharlarda yashaydi. Natijada qishloq xo'jaligiga nisbatan noqishloq xo'jaligi tarmoqlarida bandlik ko'payib boradi.

8.2. O'zbekiston Respublikasida aholining mehnatda bandligi tahlili

Hududning mehnat salohiyatidan samarali foydalanishi faqat mehnat resurslarining bandligi bilan ifodalanmaydi, balki uning tarkibiy tizimiga tarmoqlar va sohalarda qanday bandligi bilan ham ifodalanadi.

Aholining mehnatda bandlik darajasiga quyidagi omillar ta'sir etadi:

- demografik jarayonlar;
- globalizatsiya;
- urbanizatsiya;
- texnika taraqqiyoti;
- makroiqtisodiy inqirozlar va iqtisodiy pasayishlar.

Aholi bandligi sohasining tahlili shuni ko'rsatadiki:

- mustaqillikkacha bo'lgan davrda ishlovchilarning asosan ko'pchilik qismi ishlab chiqarish tarmoqlarida band bo'lib, xizmat ko'rsatish sohasidagi mehnat bilan bandlik yetarli darajada bo'lmagan.

– qishloq xo‘jaligidagi ish bilan bandlik darajasi ham yuqori bo‘lib kelgan.

Bandlik kategoriyasiga nafaqat iqtisodiy kategoriya sifatida, balki ijtimoiy jihatdan ham yondashib, ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida qarash zarur. Bu kategoriya zamirida aholining turmush darajasi yotadi. Aholining turmush darajasiga demografik vaziyat va aholining mehnat bilan bandligi ham bog‘liq.

Mehnat resurslarining bandligi aholining muhim ijtimoiy-iqtisodiy tavsifi hisoblanadi. Bandlikning eng yuqori darajasi 35 yoshdan 45 yoshgacha bo‘lgan aholiga to‘g‘ri keladi. Aholining mehnatda bandligini ta‘minlashda mehnat resurslarining iqtisodiy faol va nafaol guruhlarga bo‘linishiga e‘tibor qaratish zarur. Respublikamizda 2012-yilda iqtisodiy faol aholi 73,2 foizdan, iqtisodiy nafaol aholi 26,8 %dan iborat bo‘ldi⁴⁸. 2015-yilda esa iqtisodiy faol aholi 75,3 foizdan, iqtisodiy nafaol aholi 24,7 foizdan iborat bo‘ldi.⁴⁹

Mustaqillikkacha bo‘lgan davrlarda qishloqlarda mehnatga layoqatli aholining aksariyat qismi qishloq xo‘jaligi ishlab chiqarishida band edi.

Iqtisodiy islohotlarning chuqurlashuvi, iqtisodiyotdagi modernizatsiyalash jarayoni va investitsiya siyosati, kichik va xususiy tadbirkorlikning rivojlanishi bozor tuzilmalari tarmoq‘ining kengayishi hamda aholining o‘z-o‘zini ish bilan ta‘minlashi – iqtisodiy faollikning oshishiga asos bo‘ldi va bandlikning quyidagi jarayonlari ko‘zga tashlandi:

– mehnatga layoqatli yoshga yetgan yoshlar mehnat bozoriga faolroq kira boshladi;

– moliya, kredit va sug‘urta tizimlarida, savdo, umumiy ovqatlanish, uy-joy, kommunal xo‘jaligi va aholiga maishiy xizmat ko‘rsatish sohalarida bandlik yildan-yilga o‘sib bormoqda;

⁴⁸ Труд и занятость в Узбекистане. Ташкент 2013

⁴⁹ Труд и занятость в Узбекистане. Ташкент 2016

– qishloq xo‘jaligidan ortiqcha ishchi kuchini bo‘shatib, boshqa sohalarga o‘tkazish jarayoni jadallashti;

– korxonalar va tashkilotlarning mulk shakllari bo‘yicha bandligida tuzilmaviy siljishlar davom etmoqda.

Shuningdek, bozor iqtisodiyoti sharoitida qonun hujjatlari bilan mustahkamlangan, aholini bandligi sohasidagi davlat yordamini ko‘rsatish bo‘yicha yo‘nalishlar ishlab chiqildi. Bu yo‘nalishlar – xodimlar samarali bandligini ta‘minlash, ishsiz fuqarolarni maqsadli qo‘llab-quvvatlash va himoya qilish, ish izlayotgan shaxslarga kasb o‘rgatish, qayta tayyorlash, biznes yuritish asoslari bilan tanishtirish negizida ularning o‘z-o‘zini ish bilan ta‘minlashga va tadbirkorlik sohasidagi tashabbuslariga madad berish kabilardan iborat.

Mehnat resurslarining ukladlararo erkin harakatda bo‘lishi bozor iqtisodiyoti sharoitida jadallashtirish boshlandi, chunki totalitar tizimdan farqliroq bozor munosabatlariga asoslangan tizimda ishchi kuchini ayrim sektorlarga bog‘lanib qolishi yuz bermaydi. Ma‘lumki, rejali-buyruqbozlik iqtisodiyotida – kishilarni ma‘lum bir iqtisodiyot tarmog‘iga biriktirib qo‘yilgan, ishchi kuchining erkin migratsiyasi esa cheklangan, xususiylar tadbirkorlik bilan band bo‘lishi taqiqlangan edi.

Ko‘p ukladli tizimda erkin yollanib ishlash, tadbirkorlik qilish, yakka faoliyat bilan yoki oilaviy ishlab chiqarish bilan shug‘ullanish, o‘z-o‘zini band qilish kabi shakllar yuzaga kelib, ular barcha sohalar doirasida kechadi. Ayni bir vaqtda bandlikning bir necha turlari, masalan, yollanib ishlash bilan tadbirkorlik va o‘z-o‘zini band qilishning chirmashib ketishi paydo bo‘ladi.

Iqtisodiyotdagi rang-baranglik ham shunday tus beradi, bu xilma-xil bandlikni va daromad shakllarini yuzaga keltiradi. Ammo ukladlarning band etish salohiyati keskin farqlanadi, ya‘ni bu turli ukladlarga mansub korxonalar mahsuloti va xizmatlariga bozor talabining mavjudligi, ularning resurslar bilan ta‘minlanishi bandlikning kapital sig‘imi va nihoyat asosiy

fondlarning ishga tushirilishiga bog'liq. Bu ko'rsatib o'tilgan ishchi kuchi bandligi rasmiy bandlik hisoblanib, hisobga olinmagan, norasmiy bandlik ham mavjudki, bu qonun yo'li bilan ta'minlanmagan, ammo daromad keltiruvchi va soliq solishdan yashirib qoldiriladigan faoliyat hisoblanadi.

Norasmiy bandlik ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning miqyoslari va xarakterligini to'raligicha baholashga xalaqit berib, bandlikning real ko'rsatkichlarini pasaytirib ko'rsatadi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007-yil 24-maydagi 106-sonli «Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risidagi «qaroridan kelib chiqadigan asosiy vazifalari quyidagilardan iboratdir:

- ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholini hududlar kesimida aniqlash;
- hududlar mehnat resurslarini ishlab chiqish;
- hududlarda bandlikning o'ziga xos xususiyatlarini aniqlash.

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi sonini hisoblab chiqarish tartibi

$$MM = MRA - B - IFA$$

MM – ishga joylashtirishga muhtojlar

MRA – mehnat resurslari

B – bandlar

INFA – iqtisodiy nafaol aholi

Rasmiy Statistika ko'rsatkichlarida quyidagilar hisobga olinadi:

–RASMIY BANDLAR

▶ RASMAN ISHSIZ SIFATIDA RO'YXATGA OLINGANLAR

▶ ISHLAB CHIQRISHDAN AJRALGAN HOLDA O'QIYOTGANLAR

▶ 3 YOSHGACHA BOLA TARBIYASI BILAN SHUG'ULLANAYOTGAN AYOLLAR

Uy xo'jaligini o'rganish jarayonida quyidagi ma'lumotlar olinadi

– NORASMIY SOHADA BANDLAR

▶ CHET ELLARDA BANDLAR

▶ BAND BO'LMAGAN, MUSTAQIL ISH IZLAYOTGANLAR

▶ IXTIYORIY RAVISHDA BAND BO'LMAGANLAR

Aholining mehnatda bandlik holatlarini o'rganish jarayonida uy xo'jaliklarini o'rganish metodologiyasida quyidagilarga e'tibor berish zaur:

- Anketa va anketa varaqasini ko'paytirish.
- So'rovni o'tkazadigan xodimlarga instruktaj berish.
- O'rganilishi kerak bo'lgan uy xo'jaliklarini xodimlar o'rtasida taqsimlash.
- Uy xo'jaliklarini o'rganish .
- Anketa varaqalarini to'g'ri to'ldirilganligini tekshirish.
- Uy xo'jaliklarini o'rganilganligi bo'yicha nazorat tekshiruvi.

O'zbekiston Respublikasida 2012-yilda mehnat resurslari jami aholining 59 %ini tashkil qilib, 17564,3 ming kishiga yetgan bo'lib, uning asosiy qismi (qariyb 60 foizi) Samarqand, Farg'ona, Andijon, Qashqadaryo, Toshkent viloyatlari va Toshkent shahrida to'plangan. Bu vaqtda o'rtacha yillik qo'shimcha o'sish 250 ming kishini tashkil etdi. 2015-yilda mehnat resurslari 18276,1 mingdan iborat bo'lib, doimiy aholiga nisbatan 58,4 foizni tashkil etdi. 2015-yilda mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi 18167,7 mingni, ya'ni doimiy aholiga nisbatan 58 foizni tashkil etdi. Iqtisodiyotda band bo'lgan o'smirlar va katta yoshdagi aholi 108,4 mingni, ya'ni doimiy aholiga nisbatan 0,4 foizni, mehnat resurslariga nisbatan 0,6 foizni tashkil etdi.

Mehnat resurslarining tarkibi (ming kishi)⁵⁰

14-jadval

	2012	2013	2014	2015
Mehnat resurslari	17564,3	17814,1	18048,0	18276,1
doimiy aholiga nisbatan foizda	59,0	58,9	58,7	58,4
shu jumladan				
mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi	17451,5	17698,7	17937,8	18167,7
Doimiy aholiga nisbatan foizda	58,6	58,5	58,3	58,0
Mehnat resurslariga nisbatan foizda	99,4	99,4	99,4	99,4
Iqtisodiyotda band bo'lgan o'smirlar va katta yoshdagi aholi	112,8	115,4	110,2	108,4
Doimiy aholiga nisbatan foizda	0,4	0,4	0,4	0,4
Mehnat resurslariga nisbatan foizda	0,6	0,6	0,6	0,6

⁵⁰ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

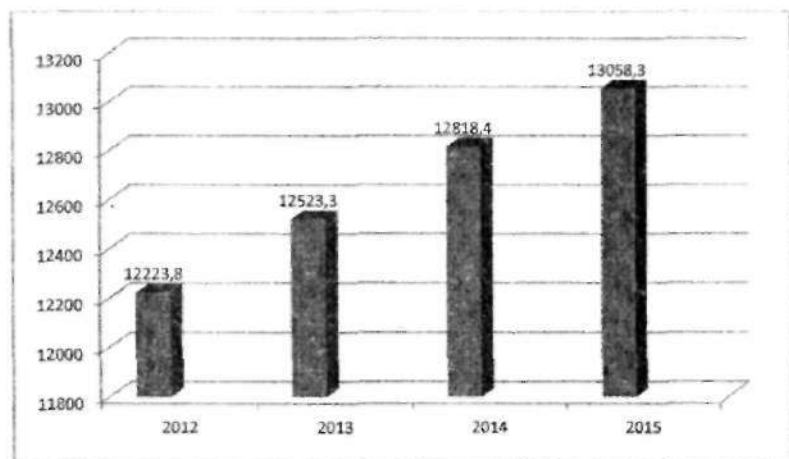
O'zbekistonda aholi soni 2013-yilda 30 million kishini tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda 31,5 mln. kishidan iborat bo'ldi. Yangi ish o'rinlarini tashkil etish, iqtisodiyot tarmoqlari tarkibini diversifikatsiya qilish, malakali mutaxassislar tayyorlash va shuningdek, 12 yillik majburiy ta'lim tizimiga o'tish borasida ko'rilgan chora-tadbirlar aholining bandlik darajasini yanada oshirish imkonini berdi⁵¹.

Aholi bandligini ta'minlash va ish o'rinlarini tashkil etish muammolarini izchil hal etishga qaratilgan tizimli chora-tadbirlarning amalga oshirilishi natijasida iqtisodiyotdagi band aholi soni 2,5 %ga o'sdi va deyarli 11,9 million kishiga yetdi, 2012-yilda iqtisodiyotda band bo'lganlar 12224 ming dan iborat bo'lgani holda band bo'lganlardan 45,4 %i ayollar, 54,6 %ini erkaklar tashkil etdi (14-rasm). Iqtisodiyotning nodavlat sektoridagi band bo'lgan kishilar ulushi 81 %ni, shu jumladan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda bandlar – 76 %ni tashkil etdi.

Aholi bandligi tarkibida muhim ijobiy o'zgarishlar ta'minlandi. Agar mustaqillikning dastlabki yillarida ish bilan band bo'lganlarning 60 %i davlat sektori hissasiga to'g'ri kelgan bo'lsa, 2012-yilda bu ko'rsatkich 19 %ga tushdi⁵².

⁵¹ O'zbekiston Respublikasi iqtisodiy-ijtimoiy taraqqiyotining mustaqillik yillaridagi (1990-2010-yillar) asosiy tendensiya va ko'rsatkichlari hamda 2011-2015-yillarga mo'ljallangan prognozlar statistika to'plam Toshkent 2011.

⁵² Узбекистан в цифрах 2012. Государственный Комитет Республики Узбекистан по Статистике Т. 2012. С. 39.

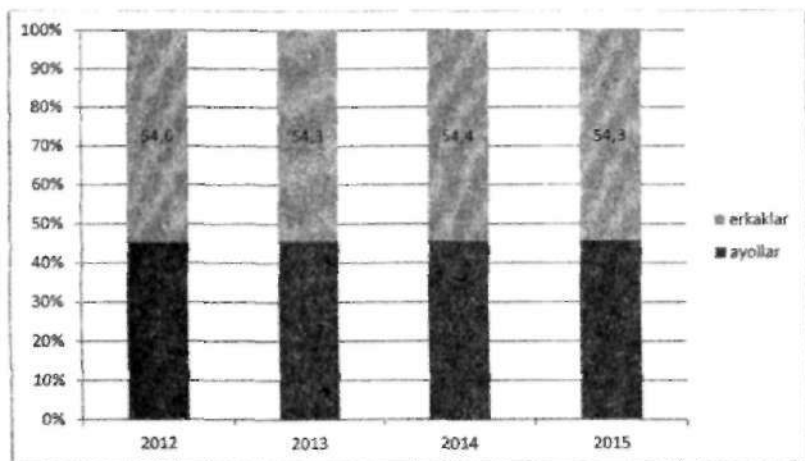


14-rasm. Iqtisodiyotda band bo'lganlarning o'rtacha yillik soni (ming kishi).

2014-yilda iqtisodiyotda band bo'lganlarning o'rtacha yillik soni 12818, 4 mingni tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda 13058,3 ming kishidan iborat bo'ldi. Jumladan, 2014-yilda ish bilan band bo'lganlarning 18,1 % i davlat sektorida, 81,9 %i nodavlat sektorida faoliyat yuritgan bo'lsa, 2015-yilda band bo'lganlarning 17,9 %i davlat sektori, 82,1 % i nodavlat sektori hissasiga to'g'ri kelgan. 2015-yilda iqtisodiyotda band bo'lganlarning 45,7 foizini ayollar, 54,3 foizini erkaklar tashkil etdi ⁵³ (15-rasm).

Aholining bandlik darajasi va daromadlarini, uning turmush darajasini oshirish, shuningdek, mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talabni yanada to'laroq qondirish bo'yicha respublikamiz hududlari va iqtisodiyot tarmoqlaridagi mavjud mehnat salohiyatidan samarali foydalanish maqsadida, O'zbekiston Respublikasida yangi ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash dasturi ishlab chiqilgan bo'lib, hozirgi davrda undan samarali foydalanilmoqda.

⁵³ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi ma'lumotlari asosida



15-rasm. Iqtisodiyotda band bo'lganlarning jinsi bo'yicha o'rtacha yillik soni (%larda).

O'zbekiston Respublikasi o'zining milliy, demografik xususiyatlaridan kelib chiqqan holda kasanachilik va oilaviy tadbirkorlik kabi aholi bandligini ta'minlashning yangi shakllarini faol rivojlantirib bormoqda.

Bandlikning sohalar bo'yicha tarkibida ham ijobiy tendensiyalar kuzatilmoqda: qishloq xo'jaligida band bo'lgan aholi soni sezilarli darajada kamaydi. Agar 90-yillarning boshida mazkur sohada ishlovchilar soni jami ish bilan band bo'lganlarning 40 %ini tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda 27,7 %dan iborat bo'ldi. Xizmat ko'rsatish, transport va qurilish sohalarida esa ish bilan band bo'lganlar soni o'sib, 36 %dan 2015-yilda 50 %ga yetdi. 2015-yilda band bo'lganlar tarkibida oliy ma'lumotlilar 33,5 %dan, o'rta maxsus ma'lumotlilar 43,7 %dan, o'rta va tugallanmagan o'rta ma'lumotlilar 22,8 % dan iborat bo'ldi, shuningdek, iqtisodiyotda band bo'lgan

nafaqadagilar va yoshlar doimiy aholiga nisbatan 0,4 %dan iborat bo'ldi⁵⁴.

Korxonalar va tashkilotlarda yollanish bo'yicha ishlayotgan⁵⁵ aholining ma'lumoti bo'yicha taqsimlanishi (%larda)

15-jadval

Yillar	Umumiy foiz	Ma'lumot turlari		
		oliy	o'rta maxsus	o'rta, tugallanmagan o'rta
2012	100	32,1	40,5	27,4
2013	100	32,3	41,6	26,1
2014	100	32,8	42,9	24,3
2015	100	33,5	43,7	22,8

Aholining iqtisodiy faolligi oshishi, o'zini-o'zi bandligini ta'minlashi uchun qulay shart-sharoitlar yaratilishi natijasida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida 480 mingdan ortiq yangi ish o'rni ochildi.⁵⁶ Dehqon va shaxsiy yordamchi xo'jaliklar bazasida chorvachilik va parrandachilikni rivojlantirish bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlar aholi bandligini ta'minlashga sezilarli hissa bo'lib qo'shildi.

8.3. Mehnatda bandlik nazariyalari

Klassik va neoklassik nazariyalar. Ta'kidlash zarurki, jahonda ko'zga ko'ringan iqtisodchi olimlar – A. Smit, J. Sey, A. Marshall, N. Keyns, Fridman, Samuelson, Ouken, Fillips va boshqalar aholining bandligi va ishsizlik muammolarini, ishsizlikning oldini olish hamda uni bartaraf etish masalalarini katta e'tibor bilan o'rganganlar.

⁵⁴ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

⁵⁵ O'zbekiston yillik statistik to'plami. Toshkent, 2016.

⁵⁶ O'zbekiston yillik statistik to'plami. Toshkent, 2016.

Klassiklar (D. Rikardo, A. Smit, Sey, Maltus) fikrlariga ko'ra, ishsizlik haddan tashqari yuqori ish haqi belgilash natijasida vujudga keladi. Ish haqi oshganda ishchi kuchi taklifi ham ortadi, ishchi kuchiga bo'lgan talab esa kamayadi. Bu qoida sof iqtisodiy qonun bo'lib, barcha bozorlarga tegishli bo'lgani kabi mehnat bozorida ham amal qiladi. D. Rikardo ish haqining tabiiy darajasidan ortib ketishi aholi sonining o'sishi va uning oqibatida ishchi kuchi taklifining ortishiga olib keladi, deb ko'rsatadi.

Maltusning fikriga ko'ra, ish haqining yuqori bo'lishi tug'ilishni o'stiradi va mehnat bozorida ishchi kuchi taklifini keskinlashtirib yuboradi. Agar ish haqi pasaysa, o'lim darajasi, kasallanish va boshqa salbiy holatlar ko'payishi kuzatiladi. Buning natijasida, stixiyali va ongli ravishda tug'ilishning kamayishi kelib chiqadi, bu esa ishchi kuchi taklifining qisqarishiga sabab bo'ladi. Shuning uchun ularning ish haqini past darajada ushlab turish samaralidir, deb ko'rsatishadi.

Biroq ish haqining o'sishi mehnat unumdorligining o'sishiga olib keladi. Mehnat unumdorligining o'sishi orqali esa samarali bandlikka erishiladi. Bunda mehnat bozorini «ko'rinmas qo'l» qoidasi asosida harakatlanishiga tashlab qo'ymasdan, davlatning boshqaruvchilik rolini oshirish lozim. Klassiklar davlatning iqtisodiyotni tartibga soluvchilik rolini inkor etadilar.

Hozirgi zamon iqtisodiyot nazariyasida mehnat bozorining amal qilishini tahlil qilishda yana bir konsepsiya neoklassiklar (J. Perri, M. Fedetayli, R. Xoll) tomonidan ilgari suriladi. Ular klassiklar ilgari surgan g'oyalarni davom ettiradilar. Agar mehnat bozori muvozanat holatida bo'lsa, ishsizlik bo'lishi mumkin emas, deb to'g'ri fikr bildirishadi. Shu bilan birga, kasaba uyushmalarining ta'siri, davlat tomonidan ish haqining past darajasi belgilab qo'yilishi, axborotlarning mavjud emasligi kabi bozorning «takomillashganligi»ga asoslanishadi. Bu nazariyada ishsizlik ixtiyoriy bo'lib, bozor nomutanosibligini keltirib chiqaradi, degan fikr kelib chiqadi.

Klassik iqtisodchilar qo'shimcha ravishda o'z xulosalarini asoslab berganlar, bu xulosa – to'liq ish bilan bandlik bozor xo'jaligi uchun norma, yana bir dalil, narxlar va ish haqi nisbatining elastikligidir, deb hisoblaganlar.

XIX asrning oxirlarida klassiklarning izdoshlari ularning qarashlarini rivojlantirib, iqtisodiy nazariyaning neoklassik yo'nalishlarini ifodalab berdilar. Bu yo'nalishlarning asoschisi *Alfred Marshall* (1842-1924) bo'ldi. Uning bozor narxi to'g'risidagi, tadbirkorlik, iste'molchilik xulq-atvori va boshqalar to'g'risidagi yangi nazariy qoidalaridan hozirgi vaqtda foydalanib kelinmoqda.

Mehnat bozorining amal qilish mexanizmiga nazariy yondashuvlardan yana biri institutsional maktab (masalan, J. Danlan, L. Ulman) tomonidan amalga oshiriladi. Ular asosiy e'tiborni ishchi kuchi tarkibidagi kasbiy va tarmoq tafovutlari hamda ish haqining ularga mos keluvchi darajalari tahliliga qaratadilar. Bu yerda makroiqtisodiy tahlildan chekinib bozorni alohida tarmoqlar dinamikasi, demografik xususiyatlar orqali tushuntirishga harakat qilishadi.

J. Keyns va neokeynschilarning ish bilan bandlik nazariyasi. Neoklassiklardan farqli keynschilar va monetaristlar mehnat bozoriga doimiy nomuvozanat holati sifatida qaraydilar. Xususan, monetaristlar maktabining vakillari (M. Fridman) bozorni muvozanatga keltirish uchun pul-kredit siyosatini qo'llashni taklif qiladilar. Ularning fikricha, davlat tomonidan eng kam ish haqining belgilanishi kasaba uyushmalarining kuchli ta'siri, bo'sh ish o'rinlari haqidagi axborotlarning yo'qligi mehnat bozoridagi nomutanosiblikni kuchaytiradigan omil hisoblanadi.

Keyns modelida ishchi kuchiga bo'lgan talab mehnatning bozor baholari tebranishlari bilan tartibga solinmay, balki jami talab boshqa hollarda ishlab chiqarish hajmi bilan tartibga solishadi. Keyns ham klassiklar ilgari surgan ish haqining pasayishi bandlikning oshishiga olib kelishi haqidagi fikrlarni inkor etmaydi. Biroq ish haqini kamaytirish bandlikning o'sishiga

olib keluvchi yagona vosita sifatida qaramaslik lozim, deb ko'rsatadi. Ish haqi kamayganda korxonalarni ishchi kuchini sotib olishga qiladigan xarajatlari ham kamayadi.

Keyns, iqtisodiyotga davlat aralashuvi zarur deb hisoblaydi, ishsizlik jarayoniga davlat soliqlarini kamaytirish yo'li bilan jami talabni rag'batlantirishni taklif qiladi. U o'zining «Pul, foiz va mehnatda bandlikning umumiy nazariyasi» asarida klassik nazariyani qattiq tanqid qiladi, uning noto'g'ri jihatlarini isbotlaydi. Klassik nazariyada XIX asr oxirlari va XX asrning boshlarida bozor iqtisodiyoti barcha resurslardan to'la, samarali foydalanildi deb tushuntirilgan.

Keyns makroiqtisodiyotdagi ishchi kuchi, ishsizlik, bandlik masalalariga javob topishda yangi tafakkur – hozirgi zamon mehnatda bandlik iqtisodiyoti nazariyasining birinchi ilmiy poydevorini yaratdi. Keyns o'z nazariyasida, bozor iqtisodiyotida ishchi kuchining to'la bandligini ta'minlovchi hech qanday avtomatik mexanizm yo'qligini ta'kidlaydi va buni isbot qilib beradi. Makroko'lamda iqtisodiyot muvozanatiga erishish mumkin, lekin shunda ham ma'lum darajada ishsizlik va inflatsiya saqlanib qoladi deyiladi va buni ilmiy jihatdan isbotlab beradi.

Keyns G'arb iqtisodchilari orasida birinchi bo'lib, *noiloj ishsizlik* to'g'risidagi tasavvurni batafsil ishlab chiqdi, u bunday ishsizlik yalpi samarali talab yetishmasligi oqibatida kelib chiqadi, deb xulosa qildi.

Iqtisodiyotdagi tebranishlar faqat tabiiy ofat va shu kabi deformatsiyalar bilangina bog'liq emas. U, tinchlik yillari ichki omillarning salbiy oqibatlaridan ham kelib chiqadi, deb ko'rsatadi.

Keyns o'z tadqiqotlarini Sey qonunini inkor qilishdan va samarali talab nazariyasini asoslab berishdan boshladi. Keynsgacha bo'lgan davrda klassiklar Sey qonunini qabul qilgan bo'lib, unga muvofiq taklif o'z talabini yuzaga keltirar edi. Keyns esa jami talab o'z taklifini yuzaga keltirish g'oyasini ilgari surdi.

Samarali talab nazariyasiga muvofiq, mahsulotlar yoki ishchi kuchining muayyan miqdori – taklifning bahosi deb daromadning shunday miqdoriga aytilganki, bu miqdor tadbirkorlarni ushbu mahsulotni (yoki mehnat) taklif qilishga bo‘lgan rag‘bati uchun yetarlidir.

Keynsning fikricha, ishsizlikni hal qiluvchi sababi «samarali talab» hajmining yetarli emasligidir, uning tarkibiy elementlari, bir tomondan shaxsiy iste‘mol mollariga bo‘lgan talab hisoblansa, ikkinchidan investitsion mollarga (ishlab chiqarish vositalariga bo‘lgan talablar).

«Bandlikning hajmi va binobarin, band emaslik yoki ishsizlikning hajmi deb yozgan edi Keyns – samarali talab hajmi bilan mutlaqo aniq tarzda bog‘liqdir». Iste‘mol mollariga bo‘lgan talab yetarli emasligining bosh sababini Keyns odamlarning jamg‘armaga bo‘lgan moyilligining ortib borishida va iste‘molga bo‘lgan moyilligining kamayishida deb biladi, unumli iste‘mol mollariga bo‘lgan talabning pastligiga sabab esa investitsiyalarga rag‘batlantirishning yetarli emasligini keltirib chiqaradi.

Keyns talqinidagi samarali talab hajmining yetarli emasligi muqarrar ravishda investitsiya jarayonining sustligi bilan izohlanadi. Bunga sabab, tadbirkorlarning kapital qo‘yilmalarga kamroq qiziqishi, demak, ishchi kuchini «to‘liq bandlik» bilan ta‘minlab bo‘lmasligidir. Bu esa ishsizlikning ortishiga olib keladi. Bunda iste‘mol va investitsion mollarga jami talab qanchalik ozroq bo‘lsa, ishsizlik darajasi shunchalik yuqori bo‘ladi yoki aksincha.

Samarali talab to‘g‘risidagi tasavvur Keyns nazariyasidagi eng muhim joydir. Agar yalpi talab tadbirkor kutgan darajadan pastroqqa tushsa va shu sababli ishlab chiqarish xarajatlarini qoplashning imkoni bo‘lmasa, deb ta‘kidlagan edi Keyns, ishlab chiqarish qisqarishi ro‘y beradi, bu esa ishsizlikka olib keladi. Aksincha, yalpi talab kutilgan darajadan yuqoriroq bo‘lsa, ishlab chiqarishda o‘zgarish seziladi. Muvozanat o‘rnatilishiga olib keladigan yalpi talab darajasi samarali hisoblanadi.

Keyns samarali talabning yetarli emasligidan qutilish yo‘li – davlat xarajatlarini ko‘paytirish, davlat talabini oshirish hisobiga jami talabni shakllantirishga davlatning rolini kuchaytirishdir va mazkur maqsadga erishishga moliya-budjet, pul va kredit tizimlarining butun mexanizmi bo‘ysundirilishi lozim, deb ta‘kidlaydi. Keyns g‘oyalari ko‘pgina iqtisodchilarning, chunonchi U. Beverij, R. Solou, D. Streychi, A. Xansen, D. Robinson va boshqa bir qator iqtisodchilar asarlarida rivojlantirildi. Ingliz iqtisodchisi U. Beverij Keynsning izdoshi bo‘lib, u iqtisodiyotning davlat tomonidan yanada faolroq va bevositaroq tartibga solinishiga tarafdor edi.

Bozor iqtisodiyoti va ularning mexanizmlari resurslarni samarali taqsimlashi mumkin. Buning uchun, bozor tuzilmasi takomillashgan bo‘lishi, bozor infratuzilmasi uchun esa samaradorlikni ta‘minlovchi me‘yoriy hujjatlar ishlab chiqilishi lozim. Keyns nazariyasi makroiqtisodiyotning barcha sohalari bilan bog‘liq, chunki ishchi kuchi makroiqtisodiyotning har bir sohasida ishlatiladi.

Turli mamlakatlarda va turli vaqtlarda iqtisodiy siyosatni, shu jumladan, ish bilan bandlik siyosatini ishlab chiqishda har xil nazariyalardan foydalanilgan. Biroq 30-yillarda ro‘y bergan eng kuchli jahon inqirozi davridan boshlab keynschilar nazariyasi ustun nazariya bo‘lib qoldi, deb aytish mumkin. U AQSH Prezidenti F. Ruzvelt tomonidan mamlakatni chuqur tanglikdan olib chiqishda va ommaviy ishsizlikni bartaraf etish choralarini ko‘rishda foydalanildi.

Keyns nazariyasi ham 70-yillarning oxirlariga kelib, inqirozga uchray boshladi. Bu nazariyaga muvofiq jami xarajatlarning o‘ssishi ishlab chiqarish hajmining ko‘payishini, iqtisodiy o‘ssishni rag‘batlantiradi va bu bilan ishsizlikning ortib borishi birmuncha pasaytiriladi va narxlarning ortishi sodir bo‘lmaydi. 70-yillarga qadar kapitalistik mamlakatlarning rivojlanishi bu qoidalarni tasdiqladi – ishsizlik va inflatsiya kamdan-kam hollarda birga sodir bo‘ldi. Biroq jahon iqtisodiy rivojlanishining borishi 70-yillarda yuqori inflatsiyasiga olib

keldi, u rivojlangan mamlakatlar iqtisodiy hayotining doimiy omiliga aylanib qoldi.

1980-1990-yillarda G'arbdagi iqtisodiyotni, shu jumladan, mehnat bozorini tartibga solishda «taklif iqtisodiyoti» tarafdorlarining konsepsiyasi ustunlik qildi, ular iqtisodiyotga davlat aralashuvini cheklashni targ'ib qildilar va ishsizlikni ma'lum darajada tabiiy va ixtiyoriy hodisa sifatida talqin qildilar, bu hodisaga ular shaxslarning xulq-atvori sabab bo'ladi, deb tushuntirdilar. Biroq 2008-yilda boshlangan jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi tufayli ko'pgina xorijiy mamlakatlarda ishsizlikning haqiqiy darajasi uning tabiiy darajasidan oshib ketishi, jumladan Yevropa davlatlarida 10 %dan ortiq ishsizlikning kuzatilishi, mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish zaruratini yuzaga keltirdi. Xullas, mehnat resurslarining bandlik darajasini oshirishda ishsizlikning oldini olishda va mehnat bozorining amal qilish mexanizmini takomillashtirishda yuqoridagi umumiy iqtisodiy nazariyalarni o'rganish zarur.

Respublikamizda ham bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitida ishsizlik rasman tan olindi. Ishchi kuchining band bo'lmagan qatlamini ish bilan ta'minlash maqsadida, ko'plab mehnat birjalari tashkil etildi. Viloyat va tumanlararo «Bandlik» dasturlari ishlab chiqilib, bu borada amaliy ishlar olib borilmoqda. Eng muhimi bozor iqtisodiyotiga o'tish konsepsiyasida belgilangan «Davlat – bosh islohotchi» tamoyili asosida iqtisodiy islohotlar o'tkazilmoqda.

Hozirgi zamon neoklassik nazariyalarida ish bilan bandlik masalalari. Ingliz professori A. Fillips inflatsiya va ishsizlikning bir-biriga bog'liqligini empirik tarzda (tajribaga asoslanib) tahlil qilar ekan, u inflatsiya sur'atlari bilan ishsizlik darajasi o'rtasida teskari mutanosiblik tarzidagi o'zaro bog'liqlik borligini aniqlagan. U ana shu bog'liqlikni «oddiy yoki ilk» egri chiziq shaklida taqdim etgan. Keyinchalik unga tuzatish kiritilib, uning sharafiga *Fillips egri chizig'i* deb atalgan.

60-yillarda Fillips egri chizig'idan siyosatchilar iqtisodiy strategiyani tanlash, ya'ni o'zaro bir-biri bilan bog'liq bo'lgan ikki mushkul narsadan eng kamrog'ini tanlash asosida foydalanib kelganlar.

«Ishsizlikning tabiiy me'yori» to'g'risidagi gipoteza to'liq va ish bilan bandlik darajasini aniqlashning monetaristik versiyasidir. Bunda, mehnatga layoqatli aholining to'liq ish bilan bandligining, umuman, iloji chegaralangan bo'ladi. Hatto konyunktura nihoyatda qulay bo'lgan taqdirda ham xodimlarning bir qismi o'z malakalarini qaytadan oshirishiga zarurat paydo bo'ladi, chunki ayrim kasblar shunchaki yo'q bo'lib ketishi ham mumkin, bundan tashqari, odamlar u yoki bu sabablarga ko'ra yashash joylarini o'zgartirishga majbur bo'ladilar va h.k.

O'zbekistonda milliy iqtisodiyot tarkibiy tuzilishini o'zgartirish jarayonlari bozor islohotlari bilan birgalikda qo'shib olib borilgani holda yangi ish o'rinlarini vujudga keltirishga katta e'tibor qaratilmoqda. Ayniqsa, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash sanoatini va xizmat ko'rsatish sohalarini qishloq joylariga kiritish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarini ko'plab tashkil etish yo'li bilan yangi ish o'rinlarini yaratish muhim ahamiyat kasb etmoqda. Shu bois yaqin kelajakda kishilar uchun maqbul va yuqori daromad olishni ta'minlaydigan hamda oqilona, samarali ish bilan bandligini ta'minlashga qodir bo'lgan iqtisodiyot tarkibini shakllantirish muhim strategik vazifa bo'lib qoladi.

Respublikamizda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida oqilona bandlikni ta'minlash maqsadida quyidagilarni amalga oshirish zarur:

- respublika iqtisodiyotining yuqori samarali, eksportga yo'naltirilgan tuzilmasini yanada rivojlantirish;
- iqtisodiyotning o'zak tarmoqlarini texnika bilan qayta jihozlash, modernizatsiyalash jarayonini yanada rivojlantirish;
- yengil va qayta ishlash sanoati korxonalarini texnika bilan qayta jihozlash va zamonaviylashtirish. Bunda mukammal texnologik jarayonni o'z ichiga olgan, tayyor mahsulot ishlab

chiqaradigan, mineral va qishloq xo'jaligi xomashyosini sifatli qayta ishlaydigan quvvatlarni vujudga keltirishga ustuvorlik berish;

– yuqori texnologiyani va ilmtalab ishlab chiqarishlarni jadal rivojlantirish asosida ichki va tashqi bozorlarda raqobatbardosh mahsulotlar ishlab chiqaruvchi tarmoqlarning ustuvorligini ta'minlash;

– xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish, ularning iqtisodiyotdagi o'rnini kengaytirish va kuchaytirish. Chunki istiqbolda xizmat ko'rsatish sohasining rivojlantirilishi mamlakatda, shu jumladan, qishloq joylarida ko'plab yangi ish o'rinlarini yaratish, aholi daromadlarini oshirish va turmush darajasini o'stirishning muhim omiliga aylanishi lozim.

O'zbekiston Respublikasida aholini samarali, oqilona mehnatda bandligini ta'minlashda **respublikamizning Birinchi Prezidenti I. Karimov** tomonidan ishlab chiqilgan «**Bozor iqtisodiyotiga o'tishning O'zbek modeli**» va nazariy konsepsiyasiga asoslangan holda muntazam ishlar olib borilmoqda. Bunda respublikaning milliy, demografik xususiyatlarini hisobga olingani holda aholi bandligini ta'minlashda davlat tomonidan aktiv va passiv siyosat uyg'unlikda olib borilmoqda.

Asosiy tushuncha va iboralar

Ish bilan bandlik – ijtimoiy-iqtisodiy kategoriya sifatida ijtimoiy mehnat munosabatlarining turli-tuman shakllaridan iborat bo'lib, kishilar u yoki bu ish o'rnidan ijtimoiy foydali faoliyatda tegishli daromad olish bilan ishtirok etish uchun bu munosabatlarga kirishadilar.

O'z korxonasida bandlar – ishlayotgan shaxslar, ular hisobot davrida daromad olish uchun ma'lum bir ish bilan shug'ullanganlar.

Yollauma bo'yicha ish bilan bandlar – ishlovchilar – hisobot davri mobaynida ish haqi evaziga ma'lum bir ish o'rniga

ega bo'lib, hisobot davrida esa vaqtincha ishsiz qolganlar, lekin rasman o'z ish o'rinlarini saqlab qolganlar.

Funksional egiluvchanlik – keng miqyosdagi mutaxassislikka ega bo'lgan ishchilarning o'rin almashib ishlashidir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Bandlik kategoriyasini ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yoriting.
2. Bandlikning qanday turlari mavjud. Egiluvchan va noegiluvchan mehnatda bandlik deganda nimani tushunasiz?
3. Bandlikning tarkibi va uning tahlili.
4. Norasmiy mehnatda bandlikning qanday turlari mavjud?
5. Bandlik bo'yicha yaratilgan nazariyalardan qaysi birlarini aytib bera olasiz?

IX bob. IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASH SHAROITIDA AHOLINI MEHNATDA BANDLIGINI OSHIRISHNING ISTIQBOLLI YO'NALISHLARI

1. O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlashning asosiy yo'llari.

2. Aholini ish bilan ta'minlashni davlat tomonidan tartibga solish.

3. Mehnat resurslarini ish bilan ta'minlashda mehnat birjalarining tutgan o'rni va ularning asosiy vazifalari.

4. Respublikada iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida aholining to'la bandlikka erishish tamoyillari va bandlikni oshirish chora-tadbirlari.

5. Kasanachilik faoliyatini rivojlantirish aholi bandligini ta'minlashning muhim omilidir.

9.1. O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlashning asosiy yo'llari

Jahon tajribasiga ko'ra, bozor iqtisodiyotida mehnat resurslarini ish bilan ta'minlash masalasi hamisha dolzarb ahamiyatga ega bo'ladi. Ishsizlikning oldini olish, aholi bandligini oshirish muammosi makroiqtisodiy tartibga solish choralari tizimida hamda iqtisodiy taraqqiy etgan bozor tuzilmasi shakllangan mamlakatlarning butun iqtisodiy siyosatida eng asosiy muammolardan biridir. Har qanday mamlakat iqtisodiyotini taraqqiyoti uchun ishsizlikning oldini olish, uni kuchayib ketishiga yo'l qo'ymaslik zarur. Bunda mukammal mehnat bozorini shakllantirish, ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslarni va mavjud bo'sh ish joylarini hisobga olish g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi.

O'zbekiston Respublikasida aholining oqilona bandligini tashkil etishda qator tadbirlar ishlab chiqildi. «Aholini ish bilan ta'minlash» Qonuni qabul qilinishi ana shu tadbirlardan biridir.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida ham fuqarolarning ish bilan ta'minlanish huquqi kafolatlangan bo'lib, jumladan uning 37-moddasiga muvofiq, har kim mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalaniish huquqiga ega.

Konstitutsiyaning 16-moddasiga binoan, bironta ham qonun yoki boshqa huquqiy-me'yoriy hujjat Konstitutsiyaning norma va qoidalariga zid kelmasligi lozim. Asosiy qonunning ushbu talablaridan kelib chiqqan holda 1998-yilning 1-mayida qabul qilingan yangi tahrirdagi «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun respublikamizda ish bilan ta'minlash sohasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi asosiy qonun hujjati hisoblanadi.

Mazkur qonunning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- ish bilan ta'minlash sohasidagi turli darajadagi davlat hokimiyati va boshqaruv organlarining vakolatlarini aniqlash va taqsimlab berish;

- fuqarolarning mehnatga va ishsizlikdan himoyalaniishga bo'lgan konstitutsiyaviy huquqini himoyalash va ta'minlash;

- aholini ish bilan ta'minlash bo'yicha yuridik va jismoniy shaxslarning huquqlari, majburiyatlari, vakolatlari va javobgarligini, shuningdek, ularning ushbu sohadagi munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solinishini belgilaydi.

Aholini ish bilan ta'minlash mehnat resurslarini takror yaratilishi uchun zaruriy shartdir.

O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunida qayd etilganidek, «Ish bilan ta'minlash – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, o'z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, ularga ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan faoliyatdir».

Quyidagilar ish bilan ta'minlangan deb hisoblanadi:

- yollanib ishlayotgan, shu jumladan ishni to'liq yoki to'liqsiz ish vaqtida muayyan haq evaziga bajarayotgan, shuningdek, haq to'lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo'lgan fuqarolar;

- betobligi, mehnat ta'tili, kasbga qayta tayyorlash hamda malaka oshirish joyida ekanligi, ishlab chiqarishni to'xtatib qo'yganligi munosabati bilan, shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq vaqtincha ish joyi saqlanib turadigan va boshqa hollarda vaqtincha ish joyida bo'lmagan fuqarolar;

- o'zini ish bilan mustaqil ta'minlayotgan fuqarolar, tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan fuqarolar, fermerlar va ularning ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a'zolari;

- Qurolli Kuchlarda, Milliy Xavfsizlik Xizmati va Ichki ishlar organlari va qo'shinlarida xizmatni o'tayotgan, shuningdek, muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolar;

- ta'lim to'g'risidagi qonun hujjatlariga muvofiq ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan fuqarolar.

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, quyidagi sabablarga ko'ra vaqtinchalik ish joyida bo'lmagan fuqarolarning ish joyi saqlanib qoladi va ular ish bilan ta'minlangan deb hisoblanadilar:

- davlat va jamoat vazifalarini bajarayotgan vaqtda;

- ish beruvchi va mehnat jamoasi manfaatlariga doir vazifalarni bajarganda;

- jamiyat manfaatlariga doir harakatlar qilganda.

O'zini ish bilan mustaqil ta'minlaydigan fuqarolar toifasiga quyidagilar kiradi:

- tadbirkorlar;

- fermerlar va ularning ishlab chiqarishda ishtirok etayotgan oila a'zolari;

- dehqon xo'jaligining ishlab chiqarishda qatnashayotgan oila a'zolari;

- yozuvchilar, rassomlar va boshqalar.

Iqtisodiy jihatdan faol bo'lgan aholi uchun, jumladan ishsizlar uchun ish bilan ta'minlash maqomini belgilab olish muhim bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

1. Yollanma xodimlar – ular korxonaga rahbariyati bilan mehnat faoliyati shartlari to'g'risida tuzilgan yozma kontrakt (shartnoma) yoki og'zaki bitim bo'yicha ishlaydigan shaxslar bo'lib, ular ana shu faoliyat uchun yollanish vaqtida kelishib olingan ish haqini oladilar.

2. Yakka tartib asosida ishlaydiganlar – mustaqil ravishda faoliyat olib boradigan, o'zlariga daromad keltirayotgan ish bilan shug'ullanadigan, faqat qisqa muddatga yollanma xodimlardan foydalanadigan yoki foydalanmaydigan shaxslar.

3. Ish beruvchilar – o'zining hissadorlik jamiyati, xo'jalik shirkati va hokazoni boshqaradigan yoki buning uchun davlat tomonidan vakil qilingan shaxslar. Ish beruvchi o'z funksiyalarini yollanma boshqaruvchiga to'liq yoki qisman topshirib qo'yishi, korxonaning muvaffaqiyatli ishlashi uchun javobgarlikni o'zida olib qolishi mumkin.

4. Oilaviy korxonalarining haq to'lanmaydigan xodimlari – qarindoshiga tegishli bo'lgan oilaviy korxonada haq olmasdan ishlaydigan xodimlardir.

5. To'liq ish bilan ta'minlash – kasbga oid mehnat bilan ta'minlanish bo'lib, u shaxsga daromad keltiradi va o'zi hamda oilasining munosib turmush kechirishiga sharoit yaratadi.

Aholining ish bilan oqilona ta'minlanishi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishishni bildiradi. Bunday holda ishsizlikning yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan (tabiiy) darajasi vujudga keladi.

Erkin tanlangan ish bilan ta'minlash shuni nazarda tutadiki, bunda o'zining mehnat qilishga bo'lgan qobiliyati (ish kuchi)ga egalik qilish huquqi faqat uning egasiga, ya'ni xodimning o'ziga tegishli ekanligini ko'rsatadi.

Aholini ish bilan ta'minlashning barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa mazmunlari quyidagi mezonlarda o'z aksini topadi:

– ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasida bozor muvozanatini ta‘minlash va saqlab qolish;

- sanoat tarmoqlarida ish joylarini yanada ko‘paytirish;
- iqtisodiy faol aholining mehnatda ishtirokini oshirish;
- mehnat unumdorligini o‘shirishni ta‘minlash.

Mazkur mezonlar quyidagi ko‘rsatkichlar yordamida aniqlanadi:

- mavjud va yangi yaratilgan ish joylarining soni;
- aholi jon boshiga ishlab chiqarilgan YaIM hajmi;
- mahalliy va jalb etilgan mehnat resurslarining soni;
- aholining migratsion oqimi;
- mehnatning fond va energiya bilan qurollanishi;
- ijtimoiy infratuzilma xizmatlari hajmi;
- o‘rtacha ish haqi;
- har bir kishining uy-joy bilan ta‘minlanishi;
- mehnat resurslarining malaka va ma‘lumot darajasi;
- sanoat korxonalaridagi asosiy fondlardan foydalanishning smenalik koeffitsiyenti;
- ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo‘lmagan shaxslar va ishsizlik darajasi hamda ularning nafaqa miqdori;
- mehnatning umumiy natijalaridan va ijtimoiy infratuzilma xizmatlaridan qanoatlanish darajasi;
- mulkchilikning turli xil shakllari va mehnatni tashkil etish samaradorligi va h.k.

Ish bilan ta‘minlash sohasiga oid munosabatlar «Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida»gi qonundan tashqari Mehnat kodeksi, shuningdek, ish bilan ta‘minlash masalalariga doir Oliy Majlis qarorlari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining, O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining qarorlari, Davlat hokimiyatining boshqa vakillik va ijroiya organlari o‘z vakolatlari doirasida qabul qilinadigan qarorlaridan iborat.

Shuningdek, O‘zbekiston Respublikasining «Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida»gi, «Fermer xo‘jaligi to‘g‘risida»gi,

«Ma'muriy javobgarlik to'g'risida»gi Qonunlari, Fuqarolik kodeksi va boshqa qonun hujjatlarida ham ish bilan ta'minlashga taalluqli bo'lgan normalar mavjud bo'lib, ular «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonun talablarini bevosita amalga oshirishda muhim ahamiyatga ega.

Respublikamizda aholining mehnat munosabatlariga doir ijtimoiy kafolatlarini yanada takomillashtirish maqsadida bir qator qonun va qarorlar qabul qilingan:

– O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi;

– «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi O'zbekiston Respublikasi Qonunini amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 1992-yil 13 maydagi 235-sonli qarori;

– «Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish respublika jamg'ar-masini tashkil etish to'g'risida»gi 1992-yil 31-dekabr-dagi 606-sonli qarori;

– «O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1992-yil 31-dekabr-dagi 606-sonli qaroriga o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritish to'g'risida» gi 1993-yil 8 iyundagi 277-sonli qarori;

– «O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining davlat mehnat huquq inspeksiyasi va mehnat shart-sharoitlari davlat ekspertizasi to'g'risida»gi Nizomlarni tasdiqlash haqidagi 1993-yil 29-iyuldagi 378-sonli qarori;

– «Aholini ish bilan ta'minlash dasturini ishlab chiqish va amalga oshirish tartibini tasdiqlash haqida»gi 1993-yil 24-iyundagi 310-sonli qarori;

– O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risidagi» Qonuni (yangi tahrirda). 1998.

– O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazlarini tashkil etish to'g'risida» gi 223-sonli qarori;

– O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2001-yil 18-may «Aholini ish bilan ta'minlanganligini hisobga olish

tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi 42-sonli qarori, 2002-yil 31-yanvar.

– «Kadrlarni davlat grantlari asosida maqsadli tayyorlash tartibi to'g'risida»gi Nizom. O'zbekiston Respublikasi Adliya Vazirligi tomonidan 2005-yil 6-avgustda 1506-son bilan ro'yxatga olingan;

– O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2006-yil 5-yanvardagi PF-3706-sonli Farmoni;

– O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbekiston Respublikasida 2010-yilgacha bo'lgan davrda xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirishni jadallashtirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi 2007-yil 21-maydagi PQ-640-sonli Qarori;

– O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet ellarga ketayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini hisobga olishni takomillashtirish to'g'risida»gi 2007-yil 15-maydagi 97-sonli qarori.

– O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Ishga joylashtirishga muhtoj mehnatda band bo'lmagan aholini hisobga olish metodikasini takomillashtirish to'g'risida»gi 2007-yil 24-maydagi 106-sonli qarori.

– O'zbekiston Respublikasining Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 20-apreldagi 117-sonli qarori Qoraqalpog'iston Respublikasi, Viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik muhitining holati va ijtimoiy iqtisodiy rivojlantirish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimi to'g'risidagi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 20- apreldagi 117-sonli qarori.

Aholini ish bilan ta'minlashga doir munosabatlar qonun va boshqa me'yoriy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining qaror buyruqlari, nizom, yo'riqnom va

ko'rsatmalari, shuningdek, boshqa vazirlik va idoralar bilan birgalikda qabul qilingan qarorlari, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy himoya qilish boshqarmalari tomonidan mahalliy sharoitni e'tiborga olib qabul qilgan qarorlari bilan ham tartibga solinadi.

O'zbekiston Respublikasi fuqarolari kelib chiqishlari, ijtimoiy va mulkiy holati, irqi va millati, jinsi, ma'lumoti, tili, dinga munosabati, siyosiy va boshqa holatlaridan qat'i nazar, qonun oldida tengdirlar. Ularning teng huquqliligi iqtisodiy, siyosiy, ijtimoiy va madaniy turmushning barcha sohalarida ta'minlanadi.

«Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonunning qabul qilinishi respublika fuqarolariga birinchi marta o'z xohishiga ko'ra band bo'lmaslik huquqini berdi, ishsizlik bo'yicha nafaqalar tizimini kiritdi, davlat bandlik xizmatining vazifalarini belgilab berdi.

O'zbekiston Respublikasi fuqarolarini chet elda ishga joylashtirish bilan bog'liq bo'lgan, ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan aholi guruhlarini ishga qabul qilish bilan, yangi ish joylarini yaratish lozim bo'lgan hududlarni aniqlash, kasbiy tayyorgarlik, malaka oshirish, ishdan bo'shagan va band bo'lmagan aholini qayta tayyorlash tizimini shakllantirish, haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish bo'yicha normativ hujjatlar harakatga keltirildi, shuningdek, ushbu qonunning sharofati bilan mehnat bozorining huquqiy va tashkiliy-iqtisodiy asoslari shakllantirildi.

Xullas, ushbu qonun bozor iqtisodiyoti va mulkchilikning turli shakllari teng huquqligi sharoitida insonning ishli bo'lish huquqlarini ro'yobga chiqarishning tashkiliy, huquqiy, ijtimoiy, iqtisodiy kafolatlarini belgilab beradi. Ishsizlarni ish bilan ta'minlashga harakat qilish, ulardan samarali foydalanish kerak, chunki ular ham mehnatga yaroqli aholini bir qismini tashkil qiladi.

O'zbekistonda va hududlari (viloyatlari)da Mehnat vazirligi tomonidan va mahalliy boshqaruv idoralari tomonidan

ishsizlardan samarali foydalanish uchun tegishli chora-tadbirlar (dasturlar) ishlab chiqilgan.

Mehnat resurslaridan samarali foydalanish dasturlariga quyidagi chora-tadbirlar kiritilmoqda:

- mehnatga layoqatli yoshga kirayotgan aholi bandligini rag'batlantirish;

- ishsizlarni qaytadan o'qitish, yangi kasblarga o'rgatish. Ishsizlarni kasbga o'qitishni samarali tashkil qilish uchun bozorni tahlil qilish, ishchi kuchi va bo'sh ish joylarining kasbiy malaka tarkibini hisobga olgan holda, o'qitishga bo'lgan ehtiyojni aniqlash. Ishsizlarni kasbga o'qitilayotganda ularning malaka darajasi, shaxsiy qobiliyatlari, xohish-istaklari hisobga olinmoqda;

- mehnatning har xil turlarini tashviqot qilish;

- kasb-korlik sifatini oshirish;

- har bir joyning xususiyatlarini hisobga olgan holda mutaxassislarni tayyorlash, qayta tayyorlashni yo'lga qo'yish;

- mahalliy aholi orasida malakali mutaxassislarni ko'paytirish;

- bu borada dastlabki kasbiy ta'limni o'tish ehtiyojini bildirganlarga imtiyozlar, ishga joylashtirish hamda yoshlarni ishlab chiqarishga o'rgatish va iqtisodiy kafolatlar berish;

- xususiy ishni tashkil qilish, o'z-o'zini band qilish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka keng imkoniyatlar yaratish;

- yosh bolali ayollar mehnatidan kasanachilikda, madaniy-maishiy xizmatlarning yangi turlarini rivojlantirishda, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishda yanada kengroq foydalanish;

- yosh bolali ayollarning qisqartirilgan ish kunida ishlashlarini ta'minlash;

- xizmatchilarni ko'pchiligi yoshlardan, ayollardan, iborat bo'lgan kichik korxonalarni ko'paytirish, ularga imtiyozli soliqlar belgilash.

Ishsiz yurgan aholidan unumli foydalanishning yana bir yo'li haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilishdir. Jamoat ishlari malaka talab qilmaydigan ishlardan iborat bo'lib, u ikki turdagi ishlarni qamrab olishi mumkin:

- yo'llar qurish, suv ishlari, qurg'oqchilik va tabiiy ofatlarga qarshi kurashish kabi tashkiliy ishlar, shuningdek, shahar joylarda yo'laklarni tozalash, obodonlashtirish, binolarni ta'mirlash kabilardir;

- qariyalarga yordam berish, bolalarni nazorat qilib turish kabi ishlarni pulli tashkil etish. Bu jamoat ishlarining qanday tashkil etilishi, respublikamizda qabul qilingan «Aholini ish bilan ta'minlash» qonuni va Vazirlar Mahkamasining «Haq to'lanadigan jamoat ishlarni tashkil qilish» qarorlarida ko'rsatilganidek, jamoat ishlarini bajarish chog'larida fuqarolarga bajargan ishiga qarab, biroq 15 % oshirilgan ishsizlik nafaqasidan kam bo'lmagan miqdorda haq to'lash, bu ishlarni mehnat stajiga qo'shish, pensiyalar va vaqtincha ishga layoqatsizlik yuzasidan nafaqalar olish huquqi kafolatlangan bo'ladi. Shu bilan birga jamoat ishlarida qatnashuvchi shaxslarning ishlash muddati chegaralangan bo'lib, bunda ishtirokchi o'ziga doimiy ish joyini qidirish uchun vaqti qolishi kerak.

9.2. Aholini ish bilan ta'minlashni davlat tomonidan tartibga solish

Iqtisodiy siyosatning tarkibiy qismi bo'lgan iqtisodiyotni tartibga solish siyosati **uch asosiy maqsadga** erishishni nazarda tutadi:

- iqtisodiyotni modernizatsiyalash va bo'shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;

- aholining samarali va oqilona mehnatda bandligini ta'minlash;

- ish qidirayotganlarning har birini ish bilan ta'minlash.

Davlat mehnat bozorida ishchi kuchining miqdor va sifat jihatdan rivojlanishiga ishchilarning kasbiy tayyorgarliklarining zamonaviy ishlab chiqarish darajasiga muvofiqligiga qaratilgan tizimlashtirilgan chora-tadbirlarni amalga oshirib bormoqda.

Davlatning mehnat bozoridagi **ijtimoiy va iqtisodiy faoliyatining** 2 ta yo'nalishini ajratib ko'rsatish mumkin. Birinchi yo'nalishdagi vazifalar qatoriga ishsizlikning kelib chiqishiga sabab bo'ladigan talab va taklif o'rtasidagi miqdoriy nisbatni nazorat qilish mehnat bozori konyunkturasini o'rganish hamda alohida toifadagi ishchilarni ishga joylashtirish kiritilgan. Ikkinchi yo'nalishdagilarga esa mehnat resurslari sifatini oshirish, ularning mutanosib ravishda taqsimlanishini ta'minlash, xodimlar malakasini oshirish bilan bog'liq chora-tadbirlar kiradi.

Bugungi kunda mamlakatimizda aholini ish bilan ta'minlash bo'yicha amalga oshirilayotgan tarkibiy o'zgarishlar quyidagilardan iborat:

1. Aholining ish bilan bandligi tarkibiy tuzilmasini takomillashtirish hamda ishsiz aholini yangi, mehnat bozorida raqobatdosh kasb-hunarlariga o'rgatish.

2. Ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish, texnik va texnologik jihatdan qayta jihozlash, ayniqsa tarkibiy o'zgartirish va diversifikatsiya masalalariga e'tiborni kuchaytirish. Bu yangi ish o'rinlari yaratish bilan bir qatorda ichki va tashqi iste'molga mo'ljallangan yangi mahsulotlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishni ham ko'zda tutadi.

3. Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi markazlar faoliyatini takomillashtirish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish vazifalaridan kelib chiqqan holda, aholini ish bilan ta'minlash uchun ajratilayotgan moliyaviy mablag'larni oqilona taqsimlash chora-tadbirlarini amalga oshirish.

Davlatning aholini ish bilan ta'minlash siyosatining chora-tadbirlari quyidagi sohalar bo'yicha tabaqalashtirilgan:

- ta'sir ko'rsatish obyekti bo'yicha (umumiy va ixtisoslashgan chora-tadbirlar);

- mablag' bilan ta'minlash manbalari bo'yicha.

Aholini ish bilan ta'minlash va unga ta'sir ko'rsatish usullariga quyidagilarni kiritish mumkin:

- **bevosita ma'muriy usullar:** qonun yo'li bilan tartibga solish, mehnat qonunchiligi, jamoa shartnomalari;

- **bevosita iqtisodiy usullar:** moliyaviy, monetar, fiskal (xazina) siyosati.

Aholini ish bilan ta'minlashga davlatning ta'sir ko'rsatish usullari:

- **passiv ta'sir ko'rsatish** – ish bilan band bo'lmagan aholiga ijtimoiy yordam;

- **faol ta'sir ko'rsatish** – mehnat taklifini rag'batlantirish, mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirish, talab va taklifni muvofiqlashtirish chora-tadbirlari (axborot, maslahat xizmati ko'rsatish, kasbiy sohada maslahatlar berish, aholining kamroq raqobatbardosh guruhlari uchun bandlik dasturlarini ishlab chiqish va h.k.), mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar (16-rasm).



16-rasm. Mehnat bozorida aholini ish bilan ta'minlash usullari.

Davlat bandlik siyosati doirasida mehnat bozorini tartibga solishda bandlik jamg'armalarining ahamiyatini alohida ta'kidlab o'tish kerak.

Bandlik jamg'armasi xarajatlarini shartli ravishda to'rt yo'nalish bo'yicha qismlarga ajratish mumkin:

1. Ishsizlik bo'yicha nafaqaga sarflanadigan mablag'lar, ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatish, uzoq muddatli pensiyalar to'lash (ularni passiv siyosat deb atash qabul qilingan).

2. Qayta tayyorlash va jamoat ishlariga sarflanadigan mablag'lar. Faol siyosatning mazkur shakli amaldagi qonunchilikdan kelib chiqadi, ya'ni davlat bandlik xizmatlari uchun majburiy hisoblanadi.

3. Moliyaviy qo'llab-quvvatlashga qimmatli qog'ozlar sotib olish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik bilan shug'ullanish uchun imtiyozli kreditlar bilan ta'minlash va boshqa xarajatlarga mo'ljallangan mablag'lar. Shu bilan birga «moliyaviy qo'llab-quvvatlash» moddasiga doir xarajatlarni mehnat bozorida faol siyosat shakllariga kiritish qabul qilingan.

4. Bandlik xizmatlarini rivojlantirish uchun mo'ljallangan mablag'lar (ularni ta'minlash, kapital mablag'lar, reklama, «Bandlik» axborot xizmati).

Davlat doimiy ravishda fuqarolarni ish bilan ta'minlashni oshirish siyosatini o'tkazadi. Birinchidan, ishsizlikning friksion va tarkibiy turlari o'sganda:

- qaytadan kasb o'rgatadi;
- ta'lim berish tizimini kengaytiradi;
- bo'sh ish joylari haqidagi axborotlarni keng tarqatadi;
- mehnat birjalariga investitsiyalarni ko'paytiradi.

Ikkinchidan, ishsizlik davriy xususiyat kasb etsa, davlat budjet, fiskal, pul-kredit vositalarini ishga soladi, ya'ni:

- ish bilan ta'minlashni kuchaytirish uchun ishlab chiqarishga ko'proq mablag' sarflaydi;
- tadbirkorning manfaatdorligini oshirish uchun ssuda hamda kreditorlarning foiz stavkalarini pasaytiradi;

- ishlab chiqaruvchi va iste'molchilarga solinadigan soliqlarni kamaytiradi (17-rasm).



17-rasm. Ishsizlik xususiyatlari.

Uchinchidan, davlat mehnat bozorini tashkil etish va tartibga solishda:

- aholi soni, yoshi va jinsining salmog'idagi o'zgarishlarga;
- ish bilan bandlikdagi tarmoq va hududiy o'zgarishlariga;
- qo'shimcha ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish mezonlariga;
- ishlab chiqarish hajmiga, uning o'sish sur'atiga, ishlab chiqarish tarkibiga;
- ishlab chiqarish kuchlarining hududiy joylashuvi kabi omillarga alohida e'tibor beradi.

Davlat mehnat muassasalari tomonidan mehnat resurslarini ishga joylashtirish bilan birga, mehnat bozoridagi talab va taklifni muvofiqlashtirish, ishsiz fuqarolarni turli kasblarga tayyorlash, haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etish, mehnat yarmarkalarini uyushtirish, mehnat bozoridagi talab va taklifni tadqiq qilish, mehnat bozorida talabning o'sishiga ko'maklashish,

hukumatning mehnat munosabatlaridagi ijtimoiy kafolatlarini amalga oshirish bo'yicha ishlar qilinmoqda.

9.3. Mehnat resurslarini ish bilan ta'minlashda mehnat birjalarining tutgan o'рни va ularning asosiy vazifalari

Ishsizlar aholining eng ta'sirchan qismi bo'lib, bunday fuqarolarning normal turmush darajasini ta'minlash va bir vaqtning o'zida ularning faol ish izlashini rag'batlantirish muhim vazifalardan biri hisoblanadi.

O'zbekistonda ishsizlikning oldini olish, ishsizlikka qarshi kurashish Mehnat vazirligi oldida turgan muhim vazifadir. Respublikada mehnat bozori infratuzilmasini shakllantirish bo'yicha yetarli darajada ishlar amalga oshirildi. Respublikamiz viloyatlarining shahar va tumanlarida davlat bandlik xizmatlari tashkil etildi. Iqtisodiyot tarmoqlarida faoliyat ko'rsatayotgan korxonalar va mehnat muassasalari orasida uzviy aloqalarni yo'lga qo'yishga erishildi. Hozirgi paytda barcha korxonalar, o'zining mulk shaklidan qat'i nazar, mehnat munosabatlarini tartibga solishda Mehnat vazirligining joylardagi muassasalari bilan yaqindan hamkorlik qilishmoqda.

Shuningdek, ishsizlikning oldini olish, ularni ish bilan ta'minlash, mehnat resurslarining samarali bandligini ta'minlash vazifalarini bajarish uchun Mehnat vazirligiga qarashli markaz tashkil qilingan bo'lib, ular aholini ish bilan ta'minlash masalalari bilan shug'ullanadilar.

O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash» Qonunida ko'rsatilganidek, bandlik xizmati tomonidan ishsiz sifatida ro'yxatga olinishi lozim bo'lgan aholi toifalariga quyidagilar kiradi:

- ilgari ish joylariga ega bo'lgan va o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra ish joylaridan mahrum bo'lgan ishsizlar;
- ba'zi sabablarga ko'ra ish topa olmayotgan o'quv yurtlari bitiruvchilari;

- ilgari ishlamaganlar;
- mehnat faoliyatini o'z xohishlariga ko'ra uzoq muddatlarga uzganlar va endi mehnat sohasiga qaytishni xohlayotganlar;

- ofitserlar va ryadovoylar tarkibidagi harbiy xizmatchilar.

Davlat bandlik xizmatlari faoliyatining asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

- ishsizlarni ro'yxatga olish;
- bo'sh ish joylarini hisobga olish;
- ishsizlarni ishga joylashtirish;
- mehnat bozori talabi (konyunktura)ni o'rganish va shu to'g'risida axborot berish;
- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyati;
- mehnat organlarining taklifiga binoan ishlash uchun ixtiyoriy ravishda boshqa yerga ko'chish bilan bog'liq xarajatlarini qoplash;
- ishlashni xohlovchilarni test sinovlaridan o'tkazish;
- ishsizlarni kasb-korlikka yo'naltirish va yangi kasblarga o'rgatish;
- ishsizlik nafaqalarini to'lash;
- mehnat organlarining yo'llanmasi bo'yicha kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida stipendiya to'lanishi hamda shu davrni umumiy mehnat stajiga qo'shish.

Davlat bandlik jamg'armasi quyidagi to'lovlarni amalga oshiradi:

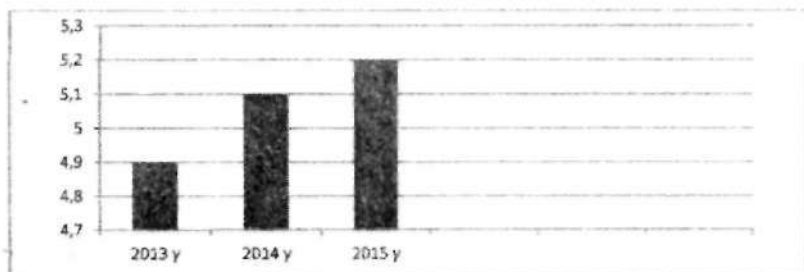
- ishsizlik bo'yicha nafaqa to'lash;
- bandlik xizmati yo'llanmasi bilan ko'ngilli ravishda boshqa joylarga ko'chib boruvchining yo'l chiqimlari bilan bog'liq xarajatlarini qoplash;
- vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davri uchun haq to'lash;

- bandlik xizmati tomonidan kasbiy tayyorgarlik, qayta tayyorlash, malaka oshirish uchun stipendiyalar to'lash.

Hozirgi vaqtda O'zbekistonda mehnat bozorini tartibga solishda bir qator yo'nalishlar mavjud bo'lib, ular davlat bandlik xizmatiga taalluqlidir. Bu xizmatning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotni tarqatish hisobiga mehnat bozorining faoliyat ko'rsatishi samaradorligini oshirishdan iborat.

O'zbekistonda davlat bandlik xizmati 1991-yilda tashkil etilgan. Respublikadagi davlat bandlik xizmati ishining asosiy tamoyillari xalqaro amaliyotga to'liq muvofiq keladi. Hozirgi vaqtda O'zbekiston davlat bandlik xizmati mintaqalar (viloyatlar, shahar va tumanlar)da ishlab turibdi.

Ishsizlarning ko'payishi ishchi kuchi taklifida raqobatni haddan tashqari kuchaytiradi. Taniqli iqtisodchi olim Nobel mukofoti sovrindori V. Leontev ta'kidlaganidek, «Ishsizlik, bu – ortiqcha foydalanilmagan mehnatdir». Shuning uchun, mehnat birjasining vazifalaridan biri, bozor iqtisodiyoti sharoitida bandlik sohasiga ta'sir qiluvchi salbiy oqibatlarini bartaraf etish, mehnat resurslarini layoqatlariga qarab ish bilan ta'minlash, shuningdek, korxonalar, tashkilotlarga malakali mutaxassislarni yetkazib berish, aholining muhtoj qatlamlarini ijtimoiy muhofaza qilishdan iborat.



18-rasm. O'zbekiston Respublikasida aholining ishsizlik darajasi⁵⁷.

⁵⁷ Труд и занятость в Узбекистане. Ташкент 2016

Davlat va mehnat muassasalari mehnat bozorida raqobatbardoshligi zaif bo'lgan aholi toifalari uchun alohida differentsiyalashgan iqtisodiy va ijtimoiy siyosatni ishlab chiqmoqda va amalga oshirmoqda. Davlat bandlik xizmati korxonalar, tashkilotlardan mulkchilik, xo'jalik yuritishning shakllaridan qat'i nazar bo'sh ish joylarining bor-yo'qligi to'g'risida, mehnatning turi, sharoiti haqidagi ma'lumotga doimiy ega bo'lishi kerak.

Mustaqillikka erishgach, davlat tomonidan mehnat bozoridagi vaziyat barqarorligi va aholi bandligini ta'minlash uchun ko'p ukladli iqtisodiyotni shakllantirish, mulkni davlat tasarrufidan chiqarish va xususiy lashtirish jarayonlarini chuqurlashtirish, xorijiy investitsiyalarni jalb qilish, xususiy tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlash kabi chora-tadbirlar amalga oshirildiki, natijada ishsizlik darajasini pasaytirishga va oqilona mehnatda bandlikni ta'minlashga erishildi.

O'zbekistonda 2015-yilda ishsizlik darajasi 5,2 %ni tashkil qildiki, bu bozor iqtisodiyotiga o'tishning dastlabki yillariga qaraganda ishsizlik darajasi pasayganligini ko'rsatadi.

Mehnat vazirligi tomonidan keng miqyosli ishlar amalga oshirilmoqdaki, respublikada mustaqillik yillarida quyidagi vaziyatlar kuzatildi:

– iqtisodiy faol aholi va ish bilan band aholining o'sib borishi;

– mehnat resurslarining yuqori sur'atlarda o'sishi, mehnat muassasalari xizmatlarining yaxshilanishi va ularga ish izlab murojaat qilayotganlar sonining oshishi;

– mehnat muassasalari taklif etayotgan ko'plab bo'sh ish o'rinlarining mavjudligi, fuqarolarni ishga joylashtirish faoliyatining yaxshilanishi va buning natijasida ish izlab murojaat qilganlar aksariyat qismining ish bilan ta'minlanishi.

Jumladan, «Mehnat organlarida fuqarolarni ro'yxatga olish, ularni ishga joylashtirish, ishsizlik nafaqasini tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida»gi Nizom, respublikadagi barcha hududiy va

mehnat organlariga ish qidirib murojaat qilgan fuqarolarni ro'yxatga olish va ishga joylashtirish hamda ishga va ish haqi (mehnat daromadi)ga ega bo'lmagan shaxslarni ishsiz deb e'tirof etish, ularga nafaqalar tayinlash va to'lashning yagona tartibini belgilab beruvchi asosiy hujjat hisoblanadi.

Ishsizlikning oldini olish va ushbu toifadagi shaxslarning ijtimoiy himoyasini mustahkamlash maqsadida «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunning 18-moddasida barcha ish beruvchilarga bo'sh ish o'rinlari va bo'shatilishi mo'ljallangan xodimlar haqidagi ma'lumotlarni ikki oydan kechiktirmasdan mahalliy mehnat organlariga taqdim etish majburiyatini yuklaydi.

Ishsiz va ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ish bilan ta'minlash va ularning ijtimoiy himoyasini yanada mustahkamlash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 1999-yilning 19-iyulida 353-sonli qarori qabul qilinib, mazkur qaror bilan «Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish to'g'risida»gi Nizom tasdiqlandi. Ushbu Nizom haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish va moliyalashtirish tartibini, ishsiz deb e'tirof etilgan fuqarolarning bunday ishlarda ishtirok etishi shartlarini belgilab beradi.

Haq to'lanadigan jamoat ishlari quyidagi maqsadlarda tashkil qilinadi:

- birinchi marta ish qidirayotgan va kasbi (mutaxassisligi) bo'lmagan shaxslarni mehnat faoliyatiga jalb qilish;
- turli sabablarga ko'ra kasb faoliyatida ancha uzilishlar bo'lgan shaxslarni mehnatga qayta tiklash;
- ish qidirayotgan shaxs sifatida mehnat organlarida ro'yxatga olingan fuqarolarga ularning vaqtincha ish haqi (mehnat daromadi) olishi va ish qidirayotgan davrida ularni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash, mehnat organlari tomonidan ishsiz deb e'tirof etilgan fuqarolarni vaqtincha ish bilan ta'minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;
- iqtisodiyot va ijtimoiy sohaning ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan obyektlarini ishchi kuchi bilan ta'minlash.

Respublikada ishga joylashishga muhtoj aholini bir martalik ishga jalb qilish ishlari ham yildan-yilga takomillashib bormoqda. Bu faoliyatning mohiyati shundaki, o'z mehnat layoqatini qisqa muddatli (to'liq bir ish kunida yoki to'liqsiz bir ish kunida, ikki yoki undan ortiq, lekin bir oydan kam ish kunida) ishga sarflash istagida bo'lgan fuqarolarga mehnat muassasalari ish beruvchi va yollanma ishchini bir-biri bilan uchrashib, kelishib olishlariga ko'maklashmoqda.

Mehnat organlariga mehnatda band bo'lmagan aholining ba'zilarini murojaat etmasligining asosiy sabablari quyidagilardan iborat:

- ixtiyoriy ravishda ish bilan band bo'lmaslik huquqining qonunan belgilanganligi va mehnatga majburlashning har qanday shakliga yo'l qo'yilmaslik;

- bevosita ish beruvchilarga murojaat etgan holda ish topishning va mustaqil ishga joylashish imkoniyatining mavjud ekanligi;

- mehnatda bandligi ko'rsatilmagan aholining ba'zilari norasmiy tadbirkorlik faoliyati bilan daromadga egaligi;

- murojaat etayotgan fuqaroning ishsizlik maqomini olishi uchun daromad keltiradigan mehnat turining yo'qligini hujjatlar bilan tasdiqlash zarurligi;

- ayrim oilalarda ayolning o'rni faqat uy xo'jaligini yuritish va bolalar tarbiyasidan iborat degan tamoyilning saqlanib qolishi.

Mehnat bozorini tashkil etishda bo'sh turgan ish joylari to'g'risidagi ma'lumotni to'plash vositasida mamlakat bo'yicha axborot banki (to'plami)ni tashkil qilish nihoyatda muhim, deb hisoblaymiz.

Mehnat bozoridagi vaziyat, aholining mehnatda to'la bandligini ta'minlash masalalari iqtisodiy o'sishni rag'batlantirish, kadrlarni qayta tayyorlashning samarali tizimini yaratish kabi vositalarni qo'shib, birgalikda amalga oshirishni taqozo etadi.

Mehnat bozori ifratuzilmasi shakllanishi va rivojlanishining muhim shart-sharoiti uning subyektlari o'rtasidagi aloqalarni ta'minlovchi mehnat bozori axborot tizimini shakllantirishdan iborat. Mehnat bozorida axborot tizimini vujudga keltirish va takomillashtirish hududiy ish bilan bandlik xizmati organlari o'rtasida kommunikatsiya aloqalarini ta'minlash hamda transaksion xarajatlarni qisqartirish imkoniyatlarni kengaytiradi.

Hozirda mehnat bozorida axborotlar roli jiddiy ravishda o'smoqda. Axborotli infratuzilma hisoblash texnikasi kommunikatsiya vositalari uslubiy va dasturiy ta'minlash faoliyatning yordamchi turlarini qamrab oladi. Mehnat bozorida axborotlarning yo'qligi yoki yetarli emasligi bandlikka ko'maklashish doirasida nomutanosib holatlarni keltirib chiqaradi. Shu sababli mehnat bozorida hududiy ish bilan bandlik siyosatini samarali amal qilish uchun hududdagi bo'sh ish joylari va ishsizlar soni haqida barcha ma'lumotlarni o'z ichiga oluvchi ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish bo'yicha hududiy axborot tizimini yaratish zarur.

Hududiy axborot tizimlari yaratilishi ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solishda tarmoqli axborotlarni taqsimlash xususiyatlari bilan aloqadorlikda ijobiy tashqi samaralarni yuzaga keltiradi.

Hududiy axborot tizimi quyidagilardan iborat bo'lishi kerak:

- ishsizlar va mavjud ish joylari haqida dastlabki ma'lumotlarni yig'ish;

- mavjud yig'ilgan va to'plangan axborotlar asosida davlat ish bilan bandlik xizmati va uning joylardagi mehnat bo'limlari faoliyati bilan muvofiqlikda internet tarmog'iga ulash ishlarini takomillashtirish.

Hududiy axborot tizimi quyidagi parametrlar monitoringiga asoslanadi:

- bo'sh ish o'rinlari haqida ma'lumotlar va ularning dinamikasi;

- ishchi kuchi taklifi, bunda ish bilan bandlik xizmati ish qidirayotganlar ma'lumotlar bankini shakllantirishi zarur;

– korxonada va tashkilotlar ma'lumotlarni o'z ichiga oluvchi kelgusidagi ishchi kuchiga talab haqida ma'lumotlarni to'plash;

– mehnat bozorida hududiy axborot tizimini joriy etish iqtisodiyotning axborot sektorini intensiv rivojlantirish jarayonini qamrab oladi;

– mehnat bozorida axborot tizimi yaratilishi mahalliy elektron kompyuter texnikalari ishlab chiqarishni rivojlantirishni talab etadi;

– axborotlashtirish infratuzilmasi rivojlanishining hozirgi yo'nalishlarini tahlili axborot xizmati tarmog'ini takomillashtirishning huquqiy tashqi va iqtisodiy jihatlarini tadqiq qilish bilan bog'liq vazifalarni hal qilishi zarur.

Mehnat bozorida axborotlashtirish quyidagi vazifalarni amalga oshiradi:

– mehnat bozorida axborotlashtirish xizmati doirasida ishlay oladigan malakali mutaxassislarni yanada ko'paytirish;

– aholining kompyuter savodxonligini oshirish, axborot madaniyatini shakllantirish;

– mehnat bozorida axborotlarni qabul qilish va tarqatish bilan bog'liq ishlarni doimo takomillashtirib borish;

– axborotlashtirish sohasida samarali xalqaro hamkorlik qilish bo'yicha keng ko'lamli tadbirlarni amalga oshirib borish.

Mehnat bozorida talab va taklifni tartibga solish bo'yicha hududiy axborot tizimlari yaratilishi, bozor aloqalarini shakllantirish mehnat bozorida xo'jalik subyektlari transaksion xarajatlarini kamaytirish, tarmoqlar bo'yicha ishchi kuchining taqsimlanishini optimallashtirish maqsadida ular o'rtasida intensiv aloqalarni qaror toptirish shart-sharoitlarini vujudga keltiradi.

9.4. Respublikada iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida aholining to'la bandlikka erishish tamoyillari va bandlikni oshirishning chora-tadbirlari

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mamlakatlardagi mehnat resurslarining ish bilan bandligiga quyidagi omillar ta'sir ko'rsatadi:

- mamlakatdagi demografik jarayonlar;
- ishchi kuchi migratsiyasi;
- tashkiliy omillar;
- mahsulot sifati;
- mulkning turli-tumanligi va xo'jalik yuritish shakllari xilma-xilligini rivojlantirish;
- mamlakatdagi inflatsiya darajasi;
- ijtimoiy siyosat;
- korxonalar faoliyati.

Davlat to'liq va erkin tanlangan ish bilan bandlikka ko'maklashish maqsadida, ishlab chiqaruvchi kuchlarni oqilona joylashtirishga, mehnat resurslari harakatchanligini oshirishga, yangi texnologiyalar yaratishga qaratilgan moliya-kredit, investitsiya va soliq siyosati yangi ish joylarini yaratish kabi chora-tadbirlarni qo'llaydi.

Mehnat bilan bandlik konsepsiyasi, mehnat sohasida bir qator tamoyillarga asoslanadigan bozor munosabatlarini yaratishga qaratilgan bo'lib, ulardan asosiysi xodimning shaxsiy iqtisodiy erkinligidir. O'zbekistonda kishilar uchun ijtimoiy ishlab chiqarishdagi bandlik va band emaslik o'rtasidagi u yoki bu kasb bilan faoliyat turi o'rtasini ixtiyoriy tanlashi mumkin, bunda o'z imkoniyatlarini, jamiyat ehtiyojlarini ham hisobga olish mumkin, bu esa mehnatning ixtiyoriyligini, uning majburiy va shartligi bekor qilinishini anglatadi.

To'la ish bilan bandlik shunday holatni bildiradiki, bunda ishga ehtiyoji bor va ishlashni xohlaydiganlarning barchasi ish

bilan ta'minlangan bo'ladi, bu ham ishchi kuchiga bo'lgan talab bilan taklif o'rtasidagi muvofiqlik mavjudligiga mos keladi.

To'liq ish bilan bandlik esa xodimning to'la ish kunida va to'la ish haftasida bandligini bildiradi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida eng muhim vazifalardan biri mehnat bozori, bandlik xizmati va bandlik haqida muntazam axborotlar tizimini rivojlantirib borishdir. Bunday axborotlar orqali quyidagi ma'lumotlarni olish mumkin:

– ish qidirayotgan mehnat resurslari guruhlari to'g'risida;

– ish joylari to'g'risida;

– rasmiy va norasmiy bandlar to'g'risida;

– an'anaviy va egiluvchan bandlik to'g'risida;

– xo'jalik faoliyati to'g'risida;

– aholining faolligi to'g'risida;

– kasblar to'g'risida ma'lumotlar bankini tashkil qilish masalasini hal qilish maqsadga muvofiqligi.

Yuqori darajadagi bandlik, aholi daromadlarining beto'xtov o'sishi, ijtimoiy adolat – O'zbekistonning ijtimoiy siyosatini amalga oshirish va bozor iqtisodiyoti sharoitida asosiy ijtimoiy maqsadlardir.

Respublikada mehnat resurslari bandligini ta'minlashda quyidagi asosiy vazifalarni amalga oshirish zarur:

– yangi ish joylarini yaratish bilan bir qatorda mavjud ish joylarini ishga tushirish chora-tadbirlarini ko'rish;

– qishloq xo'jaligidan bo'shatiladiganlar, ishchi kuchi safiga yangi qo'shiladiganlar va mavjud band bo'lmaganlar sonini hisobga olgan holda ishlab chiqilgan dasturlarni muntazam takomillashtirib borish;

– hududlar bo'yicha ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni o'rganish yoki mehnat bozorini muvofiqlashtirishning nazariy asosini yaratish va amalda qo'llash maqsadida, bir qancha chora-tadbirlar qo'llanilishi zarur;

– mavjud bo'sh ish o'rinlari haqida ma'lum qilmagan korxonalar rahbarlariga ma'muriy choralar belgilash,

korxonalaridagi mavjud bo'sh ish o'rinlari bo'yicha tekshiruvlar o'tkazish, ularning vujudga kelish sabablarini aniqlash;

– bo'sh ish joylari yarmarkasini doimiy o'tkazish;

– o'zini-o'zi ish bilan ta'minlamoqchi bo'lganlar hamda tadbirkorlarning bilimini yanada oshirish;

– aholi zich joylashgan hududlarda ishchi kuchi migratsiyasini jonlantirish uchun bunday hududlarda ishchi kuchining migratsiyasiga moyillik darajasini o'rganish, aholi kam joylashgan hududlarda ishchi kuchiga bo'lgan talabni aniqlash vazifalarini yuklash zarurdir.

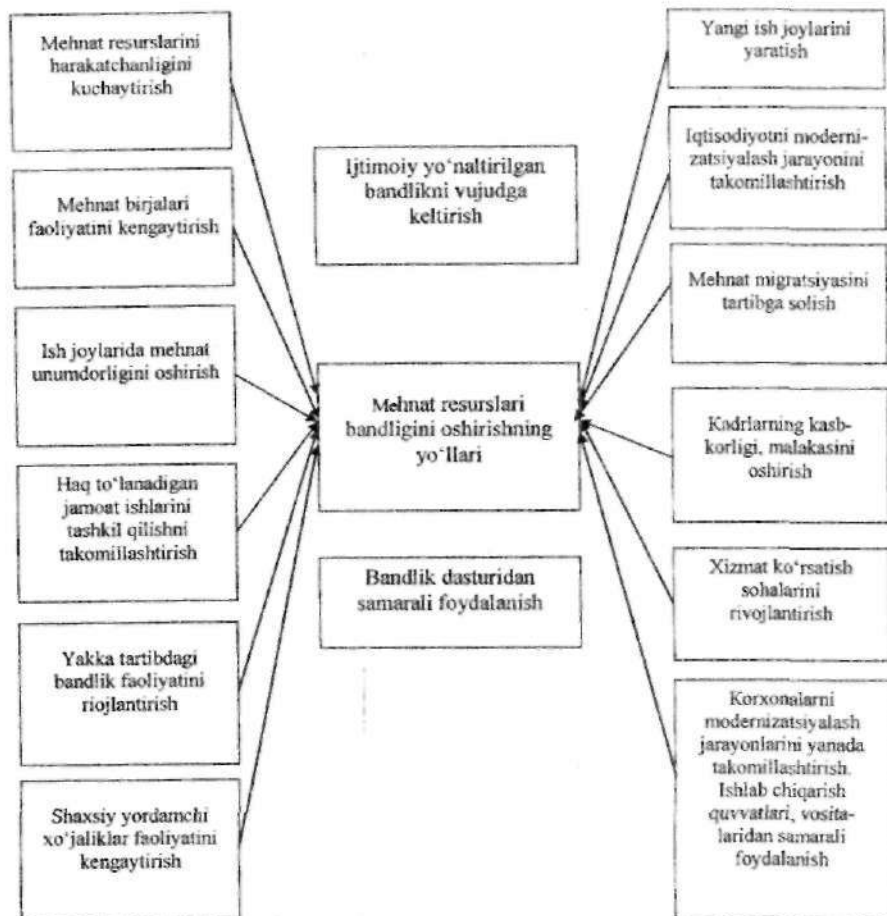
Mehnat resurslarining to'la bandligiga erishishda bandlik siyosati olib borilayotganda quyidagi tamoyillarga asoslanish kerak:

– bu erkin tanlangan unumli bandlikka ko'maklashish. Respublikamizda davlatning bu sohadagi siyosati inson mehnatini iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq va jamiyat uchun samarali bo'lishga yo'naltirildi;

– davlat, ish beruvchi va ishlovchilar javobgarligining yagonaligi ta'minlandi. Davlat investitsiya, pul-kredit, boshqa iqtisodiy va huquqiy vositalar orqali mehnat resurslarining oqilona bandligi ta'minladi. Ish beruvchi ishchining samarali iqtisodiy faoliyatini va ijtimoiy muhofazasini ta'minlashi, ishchilar esa ish joylarini saqlab qolish uchun o'z kasb-malaka darajasini to'xtovsiz oshirib borishlari lozim;

– bozor sharoitlariga mo'ljallangan holda bandlikni tashkil qilish, ishchi kuchining kasbiy, ijtimoiy, hududiy ko'chishini va ish vaqti tartibining egiluvchanligini unumdor bandlikka ishtiyoqni ko'zda tutuvchi egiluvchan bandlik tizimini vujudga keltirish kerak;

– mehnat resurslarini iqtisodiyotning boshqa sohalariga ko'proq sanoatga va xizmat ko'rsatish sohalariga yo'naltirish.



19-rasm. Mehnat resurslari bandligini oshirishning yo'nalishlari.

Umuman, mehnat resurslari bandlik darajasini oshirishning bir qancha yo'nalishlari mavjud (19-rasm).

Xullas, mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashda ish joylarida bandlikni oshirish zarur bo'lib, bunda respublikamizda quyidagi chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda:

1. Ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish samaradorligini oshirish, iqtisodiyotni modernizatsiyalash, korxonani texnik qayta qurollantirish va rekonstruksiya qilish. Buning uchun:

– har bir tuman miqyosida ishlab chiqarish vositalaridan, resurslardan to'liq foydalanish yo'llarini aniqlash, texnologik jarayonlarning modernizatsiyalashga qaratilgan aniq chora-tadbirlar ishlab chiqilishi;

– zarar ko'rib ishlayotgan korxonalar, bo'sh yotgan binolar va foydalanilmayotgan vositalarni xususiy tadbirkorlarga va xorijiy kompaniyalarga ijaraga berishni ta'minlash;

– mavjud ish joylarini saqlab qolish maqsadida, vaqtinchalik iqtisodiy qiyinchiliklarni boshidan kechirayotgan korxonalarni texnik qayta qurollantirish uchun moliyaviy yordam berish.

2. Dehqon va fermer xo'jaliklarida bandlikni o'stirish. Buning uchun:

– qishloq joylarida dehqon va fermer xo'jaliklari egalarini zamonaviy xo'jalik yuritish borasida huquqiy, iqtisodiy va marketing axborotlari bilan ta'minlovchi maxsus xizmatlarni yaratish;

– dehqon va fermer xo'jaliklari rahbarlarini agrotexnologiya va qishloq xo'jaligi iqtisodiyoti masalalariga oid malakasini oshirish va kasbiy o'qitishning doimiy amal qiluvchi kurslarini tashkil etish;

– dehqon va fermer xo'jaliklarida yaratilgan mahsulotlarni qulay sotish uchun zamonaviy savdo vositalari va omborxonalar bilan ta'minlashni takomillashtirish.

3. Sotsial va bozor infratuzilmasida bandlikni o'stirish. Bu sohadagi asosiy vazifa yangi ish joylarini yaratish va kapital ko'chmas mulk bozorini, konsalting tizimi, huquqiy marketing, servis xizmatlarini yanada rivojlantirish, kadrlarni o'qitish va tayyorlash hisobiga bandlikni o'stirishdan iborat.

Sotsial va bozor infratuzilmasining kelajakdagi rivojining asosiy sharti, bu sohaga kasb-hunar kollejlari va akademik litseylarda o'qigan yuqori malakali kadrlarni jalb etishdan iborat.

4. Qishloq joylarda savdo va umumovqatlanish obyektlarini qurish ishlari davom ettirilishi va ularning tarmoqlarini kengaytirish, shuningdek, maishiy xizmat tarmoqlarini kengaytirish kerak.

5. Bozor infratuzilmasini rivojlantirishning asosiy yo'nalishi — bank xizmati, birjalar, savdo uylari va boshqa obyektlar tarmog'ini yanada kengaytirishdir.

6. Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish. Sotsial va transport infratuzilmasi obyektlarida, yer qurilishi va meclorativ ishlarida haq to'lanadigan jamoat ishlarini ko'plab tashkil etish zarur. Buning uchun jamoat ishlarini tashkil etish va o'tkazish masalalarini hal qilishning aniq chora-tadbirlari ishlab chiqilishi, ular moliyaviy ta'minlanishi kerak.

Respublikamizda mehnat resurslaridan oqilona foydalanishning eng muhim ijtimoiy-iqtisodiy yo'nalishlaridan biri aholining shaxsiy yordamchi xo'jaligi hisoblanadi.

Bundan tashqari, respublika fuqarolarini shartnoma asosida xorijiy davlatlar firmalariga ishga yuborish aholini ish bilan ta'minlashning xalqaro yo'llaridan biridir.

Respublikamiz mehnat bozori barqaror rivojlanishga erishishi uchun uning tarkibiy va hududiy o'ziga xosliklari, muayyan sur'atlarda o'sib-o'zgarib borish xususiyatlari hisobga olinishi lozim.

Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishni ta'minlash, bandlik darajasini oshirish, ishsizlikning oldini olish va ishsizlarni ijtimoiy himoya qilish, ularni qayta o'qitishni tashkil etishdan iborat bo'lmoqda. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash davrida mehnat salohiyatidan yanada samaraliroq foydalanish, aholini samarali va oqilona bandligini yuzaga keltirish masalalarini hal qilish, zamonaviy bandlik siyosatini mehnat bozorining rivojlanishi bilan muvofiq holda bo'lishi dolzarb vazifalardan hisoblanadi va unda quyidagilarni amalga oshirish zarur:

- mehnat resurslariga bo‘lgan talab va taklifning muvozanatiga erishishga harakat qilish;
- aholining umumiy ma’lumot olish darajasi sifatini yanada oshirish;
- ishsizlarni qayta tayyorlash va ishga joylashtirish, aholining ishsizligi davomiyligini qisqartirish;
- bandlikning «uydan chiqmasdan» kompyuter texnologiyalari va tegishli aloqa vositalariga asoslangan ish o‘rniga ega bo‘lish borasidagi ulushi ortishi kerak;
- iqtisodiyot va boshqaruv siyosatshunoslik, ijtimoiy ishlar, avtomobil sohasida mutaxassislar tayyorlash darajasini yanada takomillashtirish;
- mehnat resurslarining kasb-soha, malaka-ma’lumot va geografik joylashuv jihatdan harakatchanligini takomillashtirish;
- respublikaning xalqaro mehnat taqsimoti tizimiga qo‘shilishini yanada kengaytirish, bunda ishlab chiqarish, fan va texnika sohalarida faol xalqaro raqobatga kirishishni yanada takomillashtirish lozim;
- mehnat resurslarining taklifi va ishchi joylarining miqdori o‘rtasida muvozanatlikni kelgusida ham saqlab qolish;
- mahalliy mehnat bozorlarida ishsizlik kelib chiqishining oldini olish;
- yangi ishchi o‘rinlarini yaratish va mavjud ish joylarining samaradorligini oshirish;
- iqtisodiyotning modernizatsiyalash davriga mos holda xodimlarni o‘qitish, qayta o‘qitish va malakasini oshirish tizimini yanada takomillashtirish yo‘li bilan xodimlar salohiyatini oshirish.

9.5. Kasanachilik faoliyatini rivojlantirish aholi bandligini ta’minlashning muhim omilidir

Yakka tartibdagi mehnat faoliyati, uydagi bandlik va to‘liqsiz ish kunidan foydalanish hozirgi paytda juda muhimdir.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayoni, ishlab chiqarishning uzluksiz tarkibiy yangilanishi mustaqil, tahliliy fikray oladigan, yangi texnologiyani tezda o'zlashtirib oladigan mutaxassislarga ehtiyoj tug'diradi, bunday holat mehnatni tashkil etishning yangi, ko'proq egiluvchan shakllaridan foydalanishni talab etadi.

Yana shunday vaziyatlar vujudga keladiki, birinchi tomondan, malakali ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoj ortadi, ikkinchi tomondan, malakali ishchi kuchiga bo'lgan talab saqlanib qoladi. Bunday sharoitda doimiy va egiluvchan ishchi kuchlaridan bir vaqtda foydalanish mehnatni tashkil etishning mutanosib shakli hisoblanadi. Egiluvchan mehnatda bandlikning tez sur'atlar bilan rivoj topishida tashkilot va korxonalar faoliyati muhim o'rin egallaydi.

Egiluvchan bandlik tarkibiga quyidagi asosiy guruhlar kiradi:

- 1) to'liqsiz ish kuni yoki haftasida band bo'lgan, lekin korxonada turadigan ishchilar;
- 2) mavsumiy (vaqtinchalik), ya'ni ma'lum vaqti ko'rsatilgan shartnomalar asosida ishlovchi ishchilar;
- 3) uyda ishlovchilar.

Kishilar to'liq ish kunida ishlashni xohlagan taqdirda, biroq to'liqsiz (qisqartirilgan) ish kunida ishlashga majbur bo'lib qolsalar, to'liqsiz ish kunida bandlik ijtimoiy hodisa sifatida namoyon bo'ladi. Masalan, G'arbiy Yevropa mamlakatlarida ko'proq iqtisodiy ahvol og'irlashganda ishchilarni ishdan bo'shatib yubormasdan, ularning ma'lum qismini qisqartirilgan ish kuni yoki ish haftasiga o'tkazish ma'qul tushmoqda. To'la ishsizga nafaqa to'lagandan ko'ra qisqartirilgan ish kunida band bo'lganlarga ish haqi to'lash iqtisodiyotda samarali usul hisoblanadi.

Mehnatda to'liqsiz bandlik mehnatga layoqatli aholi ma'lum qismining ehtiyojidan kelib chiqishi ijobiy hol hisoblanadi. Bu mehnatga layoqatli aholining ish qidirib yurgan hamda mehnat qobiliyati chegaralangan, to'la ish kunida ishlash imkoniyati

bo'lmagan toifasi uchun o'rinlidir. Bu hol, asosan, ayollarga, xususan, ko'p bolali ayollarga xosdir. Shuning uchun mehnatda bandlikning bunday shakllariga istiqbolli hodisa sifatida qarash lozim. Chunki bunday mehnatda band bo'lmaganlarni ijtimoiy ishlab chiqarishga jalb etibgina qolmay, balki mehnatda bandlik darajasini oshiradi, mehnatda bandlik bilan onalikning mutanosibliğini ta'minlaydi.

Uyda ishlash va to'liqsiz ish kunida bandlik mehnatni tashkil etishning shunday shakliki, bunda ma'lum darajada mehnatga layoqatli aholining o'ziga xos xususiyatlari hisobga olinadi, xususan, ayollar uylarida ishlab, mehnat jamoasiga qo'shiladi, o'z kasb-hunari va malakasini ishga soladi, ijtimoiy ishlab chiqarish sohasida mehnat qilishga bo'lgan o'z ehtiyojini qondiradi, shuningdek, yosh bolalarga qarash, uy ishlarini bajarish, bolalarni tarbiyalash va boshqa imkoniyatlarga ega bo'ladilar.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2010-yil 30-martdagi «Xalq badiiy hunarmandchiligi va amaliy san'atini rivojlantirishni yanada qo'llab-quvvatlash to'g'risida»gi PF-4210-sonli hamda «Xalq badiiy hunarmandchiligi va amaliy san'atini rivojlantirishni rag'batlantirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida» qabul qilingan 2008-yil 1-apreldagi PF-3983-sonli Farmonlarida nazarda tutilgan, uy sharoitida xalq badiiy hunarmandchiligi va amaliy san'ati buyumlarini ishlab chiqarish bo'yicha yakka tartibdagi mehnat faoliyati bilan band bo'lgan shaxslar faoliyati takomillashtirildi.

O'zbekiston Respublikasida yangi ish joylarini yaratishning yo'nalishlaridan biri kasanachilik mehnatini rivojlantirish bo'lib, ularga yaratilayotgan imtiyozlar tufayli, ya'ni kasanachilarga buyurtmalarni, uskunalarni, xomashyoni, asbob va jihozlarni imtiyozli ravishda berish shartlari, kasanachining uydagi ishlab chiqarish bilan bog'liq xarajatlarini qoplashi, korxonalarni kasanachilarga to'lanadigan mablag' miqdorida ish haqi jang'armasidan yagona ijtimoiy to'lovdan ozod etishni ko'zda tutadigan huquqiy va normativ baza yaratilgani tufayli,

kasanachilikning barcha turlarini rivojlantirish hamda 2013-yilda kasanachilikni kengaytirish hisobidan 210 mingdan ziyod ish o'zni tashkil etildi⁵⁸.

Kasanachilar bilan ishlab chiqarish va mehnat munosabatlariga sanoat, qurilish, transport, aloqa, xizmat ko'rsatish sohasidagi 5,4 mingdan ortiq korxonalar jalb etilgan bo'lib, ularda kasanachilar bilan kooperatsiya asosida mehnat shartnomalari bo'yicha 55,8 ming kishining bandligi ta'minlandi.

«Oilaviy tadbirkorlik to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi qonuni oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish uchun zarur qonunchilik bazasini yaratilgani, oilaviy biznes uchun huquqiy kafolatlarni kuchaytirdi, ish o'rinlari tashkil qilish imkoniyatini yaratdi. Oilaviy tadbirkorlikda faoliyatni tashkil etishning boshqa shaklida bo'lmagan ish kuni va mehnat taqsimoti imkoniyati mavjud, bu esa ishlab chiqarishga, boshqa holatlarda «band bo'lmaganlar» qatorida bo'lgan, yosh bolalar ayollarni oddiy sharoitlarda jalb qiladi. Ushbu tashkiliy shakl mehnat bozoriga endi kirib kelayotgan yoshlarga mehnat faoliyati va tadbirkorlikka kirishishi uchun qulay sharoitni yaratadi.

Oilaviy tadbirkorlik va hunarmandchilikni rivojlantirishni rag'batlantirish, qo'llab-quvvatlash chora-tadbirlari 136,1 mingta ish o'zni tashkil etilishini ta'minlash imkonini berdi.

Ma'lum oilali ahvol, sog'liq darajasi bilan bog'liq ravishda mehnatda band bo'lmagan aholining ba'zilar uyda va to'liqsiz ish kuni yoki haftasiga band bo'lishni ma'qul ko'radilar. Mehnatning uyda ishlash shakllarini keng miqyosida qo'llash tug'ilish darajasi yuqori bo'lgan va ko'p bolalilik keng tarqalgan hududlarda foydalanish maqsadga muvofiqdir.

Shuning uchun hozirda mehnatni tashkil qilishning bu shakllardan foydalanilayotgan korxonalar va tashkilotlar kasanachilikning rivojlanishiga to'sqinlik qiluvchi sabablarni o'rganib, uyda ishlovchilarni transport, asbob-uskuna, yoqilg'i, xomashyo bilan ta'minlash masalalarini hal qilishlari, bunda uyda

⁵⁸ Karimov I. 2014 yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. – T.: O'zbekiston, 2014.

ishlovchilarning asbob-uskunalarini o'z vaqtida va sifatli ta'mirlash uchun ularga xizmat ko'rsatuvchi ta'mirlovchilar guruhini tuzish maqsadga muvofiqdir.

Mehnat birjalari ommaviy axborot vositalari orqali mehnatda bandlikning kasanachilik kabi shakllarining turli afzalliklarini tashviq qilishlari lozim.

Mehnatda bandlikning noan'anaviy, maxsus shakllarini amaliyotda qo'llash mehnatda bandlik ko'lamlarini kengaytirish, mehnatga layoqatli aholining mehnatning bunday shakllariga bo'lgan ehtiyojlarini qondirish imkonini beradi.

Demak, aholining ish bilan ta'minlash masalalarini hal qilishda yakka tartibdagi mehnat faoliyati o'rni yuqoridir. Masalan, ular quyidagilardan iborat:

- non yopish milliy taomlar tayyorlash;
- gullar yetishtirish;
- kiyim-kechaklarni yakka tartibda tikish;
- odamlar uyini ta'mirlash, ularning uylarini qurib berish;
- uylarida bolalar bog'chalarini tashkil etish;
- to'quvchilik va boshqa qo'l mehnatiga asoslangan ishlar;
- milliy sovg'alar yasash;
- transport vositalarini ta'mirlash;
- transport xizmatini ko'rsatish;
- savdo ishlarida vositachilik qilish;
- asalarichilik bilan shug'ullanish. Bozor iqtisodiyoti sharoitida yakka tartibdagi mehnat faoliyatining rivojlanishiga, xalqimizning hunarmandchilik an'analarining qayta tiklanishiga yanada keng imkoniyatlar yaratilmoqda.

Xullas, bozor iqtisodiyoti sharoitida kasanachilik faoliyatini yanada rivojlantirish va shu orqali aholining samarali bandligini ta'minlashning asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

– aholi o'rtasida kasanachilik faoliyati, uning afzalliklari, kasanachilikni rivojlantirish bo'yicha davlat tomonidan yaratilgan imtiyozlar to'g'risida keng targ'ibot ishlarini olib borish;

– kasanachilik bilan shug‘ullanish imkoniyatlarini keng tadqiq etish va aholi orasida kasanachilik imijini oshirib borish;

– norasmiy faoliyat bilan shug‘ullanayotgan kasanachilarni rasmiy faoliyatga jalb etish bilan bog‘liq ishlarni yanada takomillashtirish;

– bozor sharoitlariga mos keladigan zamonaviy yangi tovar va xizmatlarni ishlab chiqarishga ixtisoslashgan kasanachilar faoliyatini takomillashtirish.

Asosiy tushuncha va iboralar

Bandlik xizmati tomonidan ishsiz sifatida ro‘yxatga olinishi lozim bo‘lgan aholi toifalari – ilgari ish joylariga ega bo‘lgan va o‘zlariga bog‘liq bo‘lmagan sabablarga ko‘ra ish joylaridan mahrum bo‘lgan ishsizlar, ba‘zi sabablarga ko‘ra ish topa olmayotgan o‘quv yurtlarini bitiruvchilar, ilgari ishlaganlar; mehnat faoliyatini o‘z xohishlariga ko‘ra uzoq muddatlarga uzganlardan iboratdir.

Mehnat birjalari – ishsizlarni ro‘yxatga olish, bo‘sh ish joylarini hisobga olish, ishsizlarni ishga joylashtirish, mehnat bozori talabini (konyunktura) o‘rganish to‘g‘risida axborot berish, ishlashni xohlovchilarni test sinovlaridan o‘tkazish, ishsizlarni kasb-korlikka yo‘naltirish va yangi kasblarga o‘rgatish, ishsizlik nafaqalarini to‘lash bilan shug‘ullanadi.

To‘la ish bilan bandlik – ishga ehtiyoji bor va ishlashni xohlaydiganlarning barchasi ish bilan ta‘minlangan bo‘ladi, bu ham ishchi kuchiga bo‘lgan talab bilan taklif o‘rtasidagi muvofiqlik mavjudligiga mos keladi.

To‘liq ish bilan bandlik – xodimning to‘la ish kunida va to‘la ish haftasida bandligini bildiradi.

Passiv ta‘sir ko‘rsatish – ish bilan band bo‘lmagan aholiga ijtimoiy yordam.

Faol ta‘sir ko‘rsatish – mehnat taklifini rag‘batlantirish, mehnatga bo‘lgan talabni rag‘batlantirish, talab va taklifni

muvofiqlashtirish chora-tadbirlari, mintaqalarga yordam ko'rsatish chora-tadbirlari va shu kabilar.

Mustaqil ish uchun savollar

1. Ish bilan ta'minlangan aholiga kimlar kiradi?
2. Aholini ish bilan ta'minlashning qanday yo'llari mavjud?
3. Aholini ish bilan ta'minlashda tadbirkorlik faoliyati qanday o'ringa ega?
4. Mehnat birjasini vazifalari nimalardan iborat?
5. Haq to'lanadigan jamoat ishlarining aholi bandligini ta'minlashdagi roli.
6. Monetar siyosatning bandlikka ta'sirini yoriting.
7. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida aholini mehnatda bandligini ta'minlashning qanday istiqbolli yo'nalishlarini aytib bera olasiz.
8. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni aholini bandligini ta'minlashdagi o'rni yoriting.

X bob. MEHNAT MIGRATSIYASI

1. Mehnat migratsiyasining mohiyati, mazmuni va turlari.

2. Xalqaro mehnat migratsiyasining o‘choqlari va hozirgi davrdagi o‘ziga xos xususiyatlari.

3. Migratsiya jarayonini davlat tomonidan boshqarish va tartibga solish.

4. O‘zbekiston Respublikasida mehnat migratsiyasi jarayonlari va uni tartibga solish.

10.1. Mehnat migratsiyasining mohiyati, mazmuni va turlari

Jahon iqtisodiyotining XXI asrdagi integratsiyalashuvi va globallasuvi jarayonida xalqaro mehnat migratsiyasi ham alohida o‘ringa ega. Xalqaro tovar, xizmat hamda sarmoya bozori bilan bir qatorda hozirgi davrda bozor munosabatining rivojlanishida xalqaro mehnat bozori muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat resurslari bandligini oshirishning asosiy yo‘nalishlaridan biri mehnat migratsiyasi hisoblanib, uning asosini ishchi, xizmatchi, turli soha mutaxassislari, ilmiy-texnik xodimlar, madaniyat va san‘at sohasidagi kadrlarning ko‘chib yurishi tashkil etadi. Shu o‘rinda migratsiya kategoriyasining o‘ziga to‘xtalib o‘tamiz.

Migratsiya so‘zi lotincha «migrans» so‘zidan olingan bo‘lib, u odamning doimiy yoki vaqtinchalik yashash uchun bir hududdan ikkinchi bir hududga ko‘chishini bildiradi. Migratsiya jarayonining kelib chiqishi qadimgi vaqtga, ya‘ni dastlabki mehnat taqsimoti vujudga kelishi va chorvachilikning dehqonchilikdan ajralib chiqishi davriga borib taqaladi.

Xalqaro mehnat migratsiyasi – ishchi kuchining jahon mamlakatlari orasida ko‘chib yurishi bo‘lib, u tashkiliy yoki stixiyali ko‘chish jarayonida kechadi hamda bir qator omillar bilan belgilanadi. Bu omil shartli ravishda **iqtisodiy, demografik, siyosiy omillarga** bo‘linib, ular o‘zaro bog‘langan.

Bular orasida iqtisodiy omil eng asosiysi hisoblanadi. Umuman, migratsiya jarayonini amalga oshirishda iqtisodiy omillardan tashqari boshqa ta'sirlar ham mavjudki, ular qatoriga ekologik, psixologik, huquqiy omillarni kiritish mumkin.

Mehnat resursining xalqaro migratsiyasi natijasida o'ziga xos bo'lgan tovarning, ya'ni ishchi kuchining aylanishi kuzatiladi. Uning boshqa tovardan asosiy farqi shundaki, ishchi kuchining o'zi boshqa tovarning ishlab chiqarish omilidir. Mehnat resursi ortiqcha bo'lgan mamlakat ishchi kuchini eksport qilishi natijasida, birinchi navbatda, ishsizlik sonini kamaytirishga erishadi hamda xorijiy valuta kelishini ta'minlaydi. Biroq ikkinchi tomondan, yuqori malakali mutaxassisning tashqariga chiqib ketishi ushbu mamlakatning texnologik imkoniyatini, uning umumiy ilmiy va madaniy darajasini kamayishiga olib keladi.

Xalqaro migratsiya muammosini 1960-yilning oxiridan iqtisodiy o'sishining modeli sifatida nazariy jihatdan o'rganish faollashdi. Uning asosiy g'oyasini ishchi kuchining xalqaro migratsiyasi ishlab chiqarishning bir omili bo'lib, iqtisodiy o'sishga ta'sir qilishi va uni keltirib chiqaruvchi sabab deb ko'rsatildi. Neoklassiklar har bir odam o'z mehnatining cheklangan mahsulini olib iste'mol qilishini, immigrantni qabul qiluvchi mamlakatning esa farovonligi oshishiga olib kelishi va emigratsiya qilayotgan mamlakatning esa iqtisodiy rivojlanishi avvalgidek qolishi yoki har holda yomonlashmasligini aytishadi. Neokeynschilar esa ishchi kuchini eksport qilish natijasida, ayniqsa u «aqli boshlarning chiqib ketishi» mamlakat iqtisodiy ahvolidan yomonlashuviga olib kelishi mumkinligini ta'kidlashadi.

Tarixda birinchi bor ishchi kuchining ommaviy tarzda ko'chishi XVII asrda Afrikadan Amerikaga qullarni olib kelinishida ko'rindi. AQSHda quldorlikning bekor qilinishi natijasida, ikkinchi bir katta oqimning Yevropadan AQSHga emigratsiya qilishi boshlandi.

Iqtisodiy migratsiya bir qancha turlarga bo'linadi:

1. Ta'lim olish maqsadidagi migratsiya. miqdoran cheklangan fuqarolarni bir necha oy yoki yilga rivojlangan mamlakatlarning davlat va xususiy korxonalariga yangi zamonaviy malakalarga ega bo'lish, zamonaviy texnologiyasini o'rganib qaytish maqsadidagi harakatlanishi ko'chishidir. Bu ko'rinishdagi migratsiya natijasida olingan ish tajribasi mamlakatga qaytib kelingandan keyin o'zining yuqori samarasini beradi.

2. Yuqori texnik kasb-korlikka, boshqaruv mahoratiga ega bo'lgan, shuningdek, ishbilarmon kishilar xorijiy davlatlarda hech qanday to'siqlarsiz joylashib oladilar. Bunda ba'zilar bir necha oylar va yillarga kamdan-kam hollarda butunlay qolishadi. Migrant mehnatkashlarning huquqlarini himoya qiluvchi xalqaro konvensiya quyidagilarni migrant deb hisoblaydi:

- aniq vazifani yoki ishni bajarish uchun ma'lum muddatga, ma'lum bir davlatga yollanib ishlashga jo'natilgan kishilardir;
- ma'lum bir yoki aniq vaqt mobaynida kasbiy, tijorat, texnik va boshqa maxsus xususiyatlarni talab qiluvchi ishni bajaruvchi kishilardir;
- uni yollovchi davlatning iltimosiga binoan ma'lum vaqt mobaynida vaqtinchalik yoki qisqa muddatli xarakterga ega bo'lgan ishni bajaruvchilar.

Muddati bo'yicha chegaralangan shartnoma asosida odatdagi ishga joylashish maqsadidagi migratsiya, dastlabki vaqtlarda O'rta yer dengizi mamlakatlaridan ishlashga Belgiya, Fransiya, Germaniya kabi mamlakatlarga ko'plab kishilar kela boshladi. Hozirda shartnoma asosida ishlovchi migrantlarni ko'plab boshqa davlatlarda ko'rish mumkin. Shartnoma asosidagi migratsiya turli shakllarda butun dunyoda kuzatiladi, malakasiz yoki yarim malakali ishchi kuchiga vaqtinchalik talab mavjud bo'lgan joylarni barchasida, ayniqsa Singapur, AQSH va Venesuelada kuzatish mumkin.

Xalqaro migratsiyaning asosiy ko'rinishlaridan biri mavsumiy migratsiyadir. U dunyoning ma'lum qismlarida

kuzatiladi. Masalan, Malayziya plantatsiyalarida, Dominikan Respublikasi, Florida qand plantatsiyalarida, Fransiya va Koliiforniyaning uzumzorlarida, Karib orollari va Shvesariyaning qurilish ishlarida ko'rish mumkin. Ishchi kuchi migratsiyasi o'zining mehnat sharoitini o'zgartirishi va yangi mehnat shartnomaşini tuzish maqsadida aholining hududiy harakatlanishidir.

Xalqaro ishchi kuchi migratsiyasini muddati bo'yicha quyidagilarga bo'lish mumkin:

- butunlay (qaytib kelmaslik) migratsiya – aholining boshqa mamlakatga doimiy yashash uchun borishi;

- vaqtinchalik (qaytib kelinadigan) migratsiya – aholining boshqa mamlakatga ma'lum muddatga borishi;

- mavsumiy migratsiya – aholining boshqa mamlakatga ma'lum bir vaqt mobaynida va ma'lum bir muddatga borishi (qishloq xo'jaligi ishlari uchun);

- mayatnikli migratsiya (ko'p takrorlanadigan) – ishchilar bir mamlakatda yashaydilar, lekin doimo yoki vaqtincha boshqa mamlakatda ishlaydilar. Bu jahon hamjamiyatining chegaradosh mamlakatlariga xosdir (Polsha, Germaniya).

Mehnat migratsiyasi o'zining ish joyini o'zgartirishiga qaratilgan harakatdir. Mehnat migratsiyasi 2 turga bo'linadi.

1. Ichki mehnat migratsiyasi – bir mamlakat miqyosida ishchi kuchining harakatlanishidir.

2. Tashqi mehnat migratsiyasi – bir mamlakat hududidan ikkinchi bir mamlakatga ishchi kuchining ko'chishidir.

Ichki mehnat migratsiyasi Milliy qonunlar, Mehnat kodeksi orqali boshqariladi, tartibga solinadi. Tashqi mehnat migratsiyasi milliy qonunchilik me'yorlari, BMT standartlari va XMT ko'rsatma va tavsiyanomalariga muvofiq keluvchi davlatlararo kelishuvlar asosida boshqariladi.

Tashqi mehnat migratsiyasi xalqaro iqtisodiy aloqalarda muhim o'rin tutib, avvalo ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatlarda ishsizlik sonini qisqartirib, ularga ishchi kuchini qabul qilgan mamlakatlar tomonidan xorij valutasini kelib

tushishini ta'minlaydi. Bu esa mazkur mamlakatning milliy daromadi o'sishiga ta'sir etadi. Hozirgi xalqaro iqtisodiy aloqalarda ayrim ishchi kuchlarini eksport qiluvchi mamlakatlar uchun bu soha valuta tushumlarining asosiy manbalaridan biri bo'lib qoldi.

XMT ekspertlarining hisob-kitoblariga ko'ra, har bir xorijda ishlayotgan migrant ishchi o'z mamlakatiga yiliga o'rtacha 2-10 ming AQSH dollari olib keladi.

Bundan tashqari, mehnat resurslarini eksport qiluvchi ko'pgina mamlakatlar migrantlar tomonidan ishlab chiqarish vositalari olib kelinishini (bojxona va boshqa to'lovlarni kamaytirish yoki butunlay bekor qilish orqali) hamda keyinchalik ulardan tadbirkorlik maqsadida foydalanishda imtiyoz va kredit berish orqali qo'llab-quvvatlash siyosatini olib boradilar.

Migrant ishchilar mehnat daromadining eng yirik to'lovlari Shveysariya, Germaniya, AQSH, Italiya, Yaponiyaga to'g'ri keladi. Jahon iqtisodiy aloqalarida ishchi kuchini eksport qilayotgan mamlakatlarga endi rivojlanayotgan hamda MDH mamlakatlarining ayrimlari ishtirok etmoqda. Jahon xo'jaligida ishchi kuchi migratsiyasi o'zining tarixiga ega bo'lib, 50-yillarda tirikchilik valutasiga ega bo'lish uchun Yevropada 60-70 mln. kishi turli mamlakatlarga ko'chib o'tganligini ko'rsatish mumkin. 2012-yilda dunyo miqyosida 90 mln. mehnat migrantlari mavjud bo'lgan. 2013-yilda dunyo miqyosidagi mehnat migrantlari 105 mln. kishini tashkil etdi⁵⁹.

10.2. Xalqaro mehnat migratsiyasining o'choqlari va hozirgi davrdagi o'ziga xos xususiyatlari

Jahon iqtisodiy aloqalarida mehnat migratsiyasi muhim ahamiyat kasb etib, xalqaro mehnat bozorlarining asosiy markazlari mavjuddir. Hozirgi davrda jahonda xorijiy ishchilarni jalb qilayotgan quyidagi davlat va mintaqalarni ko'rsatish

⁵⁹ www.worldbank.org

mumkin: AQSH, Kanada, Avstraliya va h.k. **Xalqaro mehnat bozorining birinchi markazi AQSHdir.** Bu mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati shundaki, avvalo ilmiy-texnikaviy xodimlar yollanadi, yuqori malakali mutaxassislar ishga qabul qilinib, Yevropadan va dunyoning boshqa mamlakatlaridan turli sohalar bo'yicha yuqori malakaga ega bo'lgan mutaxassislarni yollash bilan bu mehnat bozori boshqalardan ajralib turadi. Shuning uchun ham AQSHdan Nobel mukofotini olganlarning 33 %ini immigrant mutaxassislar tashkil etadi.

Jahonda iqtisodiy jihatdan rivojlangan davlat sifatida AQSH, o'z navbatida, ham kam malakali, ham yuqori malakali ishchi kuchini jalb qiladi. Shuningdek, AQSHdan har yili fuqarolar emigratsiyasi ham amalga oshiriladi, ular asosan, Meksika, Buyuk Britaniya, Germaniya, Kanada, Yaponiya, Filipin va Avstraliyaga yuboriladi.



20-rasm. Xalqaro mehnat migratsiyasi o'choqlari.

Xalqaro mehnat bozorining ikkinchi markazi – G'arbiy Yevropa mamlakatlari hisoblanadi. G'arbiy Yevropa mamlakatlari Yevropa Ittifoqiga kiruvchi rivojlangan mamlakatlardan, Shimoliy Afrikaning Arab davlatlaridan va Yaqin Sharq, Shimoliy Yevropa va MDH mamlakatlaridan ishchi

kuchini jalb qiladilar. Bu yerlarga keyingi 25-30 yil ichida O'rta yer dengizi atrofidagi rivojlanayotgan mamlakatlardan 30 mln.dan ortiq ishchi kuchi yollangan. Biroq jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi bilan bog'liq holda 2008-yildan buyog'iga Yevropa Ittifoqiga kiruvchi aksariyat mamlakatlarda ishsizlik yuqori bo'lib kelayotganligi tufayli migratsiya oqimlari keskin qisqarganini kuzatish mumkin.

Xalqaro mehnat bozorining asosiy markazlaridan yana biri Yaqin Sharqdagi neft qazib chiqaruvchi va uni qayta ishlovchi Arab mamlakatlari hisoblanadi. Yaqin Sharqdagi neft qazib chiqaruvchi va uni qayta ishlovchi Arab mamlakatlari arzon ish haqi evaziga ishchilarni jalb qilib, ularni asosan Hindiston, Pokiston, Bangladesh, Filippin, Misr, Koreya mamlakatlari fuqarolari tashkil etadi. Umuman, Birlashgan Arab Amirliklarida ishlovchilarning 90, Quvaytda 70, Saudiya Arabistoni va Bahreynida 40, Omonda 34 foizini xorijiy ishchilar tashkil etmoqda.

Xalqaro mehnat bozorining to'rtinchi markazi Lotin Amerikasidagi Argentina hisoblanadi. Jahondagi ishchi kuchini eksport qilayotgan mamlakatlarning olayotgan daromadlari oshib bormoqda.

Yangi industriyalashgan mamlakatlar. Bir qator Janubi-sharqiy Osiyo mamlakatlarining rivojlanishi natijasida, vaqtinchalik ishga yollanuvchi immigrantlarning soni sezilarli oshdi. Singapur, Koreya Respublikasi, Tayvan va Malayziya malakasiz ishchilarni jalb qilib, hozirda ushbu davlatlar xorijiy ishchilar oqimining ko'pligi sababli, uni cheklab nazorat qilishni kuchaytirmoqda.

Hozirda jahon xo'jaligida ishchi kuchining sifatiga talab oshib bormoqda. Ishchi kuchini import qilgan mamlakatning tadbirkorlari, fermerlari katta foyda ko'radilar. Ishchi kuchini eksport qiluvchi Yaman, Misr, Gretsiya, Ispaniya, Pokiston, Bangladesh, Turkiya, Sudan, Marokash va boshqa mamlakatlar bu sohadan katta daromad olmoqdalar. Natijada xorijda ishlab kelgan mutaxassislar o'zlari bilan olgan bilimlari,

texnologiyaning yangi turlari, zamonaviy texnikani boshqarish, ishlab chiqarishni tashkil etish va boshqarishni, zamonaviy madaniyat yutuqlari hamda xorij valutasini olib keladilar.

Hozirgi zamon migratsiyasi o'tgan asrlardagi migratsiyadan quyidagi xususiyatlari bilan farq qilishini ko'rsatish mumkin:

- xalqaro ishchi kuchi migratsiyasining jami migratsiya oqimi-dagi ko'lamida ustun kelishi. Migratsiya butun dunyoni qamrab ola boshladi. XX asrning oxirgi o'n yilligida dunyoda 45 mln. mehnat migrantlari mavjud bo'lgan bo'lsa, XMT ma'lumotlariga qaraganda dunyo miqyosida 2012-yilda 200 mln. migrantlar mavjud bo'lib, shundan 90 mln.i mehnat migrantlaridir.⁶⁰ 2013-yilda dunyo miqyosida migrantlar 231,5 mln. kishidan iborat bo'lgan⁶¹, iqtisodiy faol migrantlar, ya'ni mehnat migrantlari 105 mln. kishidan iborat bo'ldi⁶²;

- xalqaro mehnat migratsiyasining rivojlanishida demografik omillarning o'rni oshib borishi;

- xalqaro mehnat migratsiyasining geografik kengashi (xalqaro mehnat migratsiyasida qatnashayotgan mamlakatlar soni ko'paymoqda). Agar 50-70-yillarda migratsiya asosan rivojlanayotgan mamlakatlardan industrial rivojlangan mamlakatlarga bo'lgan bo'lsa, o'tgan asrning 80-yillardan boshlab esa migratsiya jarayoni, aksincha, xorijiy ishchilar rivojlangan davlatlardan kam rivojlangan mamlakatlar tomon oqib kela boshladi;

- mehnat migratsiyasining iqtisodiy ahamiyati o'smoqda;

- migratsiya oqimlari tarkibining kengayishi (olimlar, mutaxassislar, ishchilar va boshqalar emigratsiya qilinmoqda). Shuningdek, mehnat resurslarining migratsiyasiga, xalqaro mehnat taqsimoti prinsiplariga asoslangan ishlab chiqarishning zamonaviy texnologiyasi ham sabab bo'lmoqda. Bu, asosan, jahon xo'jaligi miqyosida ishlab chiqarishni tashkil qiluvchi transmilliy kompaniyalar faoliyati bilan bog'liq;

⁶⁰ www.undp.org.

•"Migration and Remittance Flows: Recent Trends and Outlook, 2013-2016. Migration and Development Brief. October 2 ,2013

⁶² . www.ilo.org/wemsp 5 groups/public/—

– migratsiya shaklining kengayishi;

– norasmiy migratsiya ko‘lamining kengayishi. Taraqqiyotning hozirgi bosqichida ishchi kuchining norasmiy migratsiyasi ko‘payib bormoqdaki, bu jahon muammosiga aylandi. Bunday ishchilar ijtimoiy, huquqiy jihatdan himoyalalmagan bo‘lib, aksariyat hollarda yuqori malakali mutaxassislarning oddiy ishchi sifatida ishlashlari va mahalliy ishchilarga nisbatan bir necha barobar past haq olishlariga to‘g‘ri keladi. Bunday noqonuniy faoliyat oshkor bo‘lgan taqdirda, ish beruvchi va ishchiga katta jarima solinadi. Dunyo miqyosida ishchi kuchining norasmiy migratsiyasi ko‘payib bormoqdaki, bu holat jahon muammosiga aylandi.

Ba‘zi mamlakatlarda aholini qarishi, jumladan Yevropaning aksariyat davlatlarida migrantlarga zarurat tug‘diradi. 2012-yilda pul o‘tkazmalarini YaIM dagi ulushi Tojikiston, Qirg‘izistonda 31 foiz, Lesotoda, Nepalda 25 foiz, Moldovada 24 foizdan iborat bo‘lgan edi.⁶³

2013-yilda jahon miqyosida pul o‘tkazmalari 414 mld dollardan iborat bo‘lgan. Ba‘zi mamlakatlarda mazkur pul o‘tkazmalari YaIM ni aksariyat qismini tashkil etgani holda ularni iqtisodiyotini boshqa mamlakatlar iqtisodiyotiga qaramligini oshiradi. Masalan, 2013-yilda mazkur pul o‘tkazmalari Tojikistonda YaIM ni 48 foizini, Qirg‘izistonda 31 foizini, Moldovada 24,5 foizini tashkil etgan⁶⁴.

2013-yilda pul o‘tkazmalari Hindistonda 71 mlrd dollar, Xitoyda 60 mlrd dollar, Filippinda 26 mlrd, Meksikada 22 mlrd dollardan iborat bo‘lgan.⁶⁵

Dunyo aholisini migratsiyaga majbur etuvchi asosiy sabablar quyidagilardan iborat:

1. Xalqaro miqyosda ishsizlikni yuqoriligini keltirib chiqaruvchi sabablar faqat malaka kasbikorlikdagina emas,

⁶³ www.ilo.org/publns http://www.ilo.org/wemsp5_groups/public/ -

⁶⁴ www.ilo.org/publns http://www.ilo.org/wemsp5_groups/public/ -

⁶⁵ www.ilo.org/publns http://www.ilo.org/wemsp5_groups/public/ -

buning asosiy sabablaridan biri rivojlanayotgan mamlakatlarning aksariyatida ishchilarni ish haqining pastligidir.

2. Rivojlanayotgan mamlakatlarning ko'pchiligida ishchilarini mehnat sharoitlarini talablarga javob bermasligi va o'ta og'irligi.

3. Rivojlanayotgan mamlakatlarda ish vaqtining haddan tashqari yuqoriligi.

4. Ish joylarida mavqeni oshirish imkoniyatlarini yo'qligi.

Shuning uchun ham Gaiti, Yamayka, Tobago aholisining 70 foizi xorijda yashamoqda.

Dunyo miqyosida ishchi kuchining norasmiy migratsiyasi ko'payib bormoqdaki, bu holat jahon muammosiga aylandi. 2013-yilda dunyo miqyosida migrantlar 231,5 mln. kishidan iborat bo'lgan, undan 135,6 mln.i rivojlangan mamlakatlar aholisini, 95,9 mln.i rivojlanayotgan mamlakatlar aholisini tashkil etgan⁶⁶.

Salvador aholisining 1/5 qismi xorijda yashaydi, Qatar, Quvayt, BAA aholisining 60 %i xorijliklardir. Xitoyda har yili mehnat resurslari tarkibiga 8 mln., Hindistonda 7 mln. kishi kelib qo'shiladi. Dunyo miqyosida mehnat bozoridagi mutanosiblikni ta'minlash uchun 2020-yilgacha 600 mln.dan ortiq ish joylari yaratilishi kerak⁶⁷.

Jahon miqyosida chet elga ishlash uchun yuborilganlarning asosiy qismi 30 yoshgacha bo'lgan yoshlar bo'lib, ular orasida turli darajadagi ma'lumotga ega bo'lgan erkaklar ko'pchilikni tashkil etadi. Shuni alohida ta'kidlash joizki, yuqori ma'lumot va kasbiy tayyorgarlik talab qilmaydiganlar qurilish ishlariga jo'natilmoqda. Mehnat migrantlari orasida nisbatan yuqori darajadagi ish haqidan ham voz kechib, shartnoma muddati tugamasdan qaytib kelayotganlar ham mavjudki, bu holat mehnat sharoitining og'irligi bilan izohlanadi.

⁶⁶ www. world. bank. org

⁶⁷ www. world. bank. org

Mehnat migratsiyasida yuqori malakali mutaxassislar ulushi-ning kengayishi kuzatilmoqda. Buning bir qancha jihatlari mavjud.

Birinchidan, mutaxassislar faqat «kapital» uchun emas, balki «bir vaqtning o'zida uning ortidan bormoqdalar». Bu, avvalambor, transmilliy korporatsiyalarning faoliyati bilan bog'liqdir.

Ikkinchidan, hozirgi vaqtda mutaxassislar migratsiyasi darajasiga xalqaro korporatsiyalarning «aqli boshlarni ovlash» faoliyati ham ta'sir etmoqda.

Uchinchidan, oliy ta'limning integratsiyalashuv tizimi alohida o'ringa egadir.

To'rtinchidan, dunyo miqyosida xalqaro migratsiyaning hozirgi zamon bosqichidagi o'ziga xos xususiyati shundaki, hozirda bu jarayonga davlat faol va samarali tarzda aralashmoqda. U xalqaro mehnat bozoridagi kelishuvlarni tartibga solib, migrantlarni boshqa mamlakatga chiqishi uchun ruxsat berishi va qaytib kelishi muddatini nazorat qilmoqda.

Beshinchidan, xalqaro mehnat migratsiyasining globallashuvi xususiyati jahon hamjamiyatining barcha mamlakatlarini qamrab olmoqda.

Xalqaro mehnat migratsiyasi ishchilarni «eksport qilayotganlar» uchun ham, «import qilayotganlar» uchun ham nisbatan birdek sezilarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Ko'pchilik industrial mamlakatlarda ular taraqqiyotining og'ir davrlarida faol ishchi kuchi emigratsiyasi amalga oshirilgan. Biroq muammolar hal qilina borishi bilan bu jarayonlar barqarorlasha boshladi. Masalan, Italiya Yevropa Ittifoqiga kirishining asosiy sharti ishchi kuchining erkin ko'chishini talab qilib qo'ygan. Hozirda esa, Italiya emigratsiya jarayonlarini qisqartirishga erishdi.

Xorijiy ishchi kuchidan foydalanish, hozirgi vaqtda ba'zi mamlakatlarda ishlab chiqarish jarayonining asosiy shartidir. Xorijiy ishchilardan faol foydalanadigan mamlakatlarda iqtisodiyotning ba'zi tarmoqlari ishchi kuchi importiga bog'liq.

Masalan, Fransiyada immigrantlar qurilishda bandlarning $\frac{1}{2}$, Belgiyada konchilarning $\frac{1}{4}$ qismini tashkil etadi. Agar mamlakatga past malakali ishchilar kelsa, bu mehnat resurslaridan ekstensiv foydalanish natijasida ishlab chiqarilgan tovarlarni iste'mol qiluvchilar va ish beruvchilarga foyda keltiradi.

Yuqori malakali ishchi kuchini import qilish mutaxassislarni tayyorlashga ketadigan mablag'larni tejashga yordam beradi. Industrial davlatlarda tug'ilishning past darajadaliği sharoitida va bandlik miqdori qisqarganda immigrantlar yordamida pensiya va ijtimoiy dasturlarni yetarli darajada saqlab turishga harakat qilishadi.

Ba'zi davlatlar uchun xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarida faol ishtirok etishi unga quyidagi **afzalliklarga** ega bo'lishini ta'minlaydi:

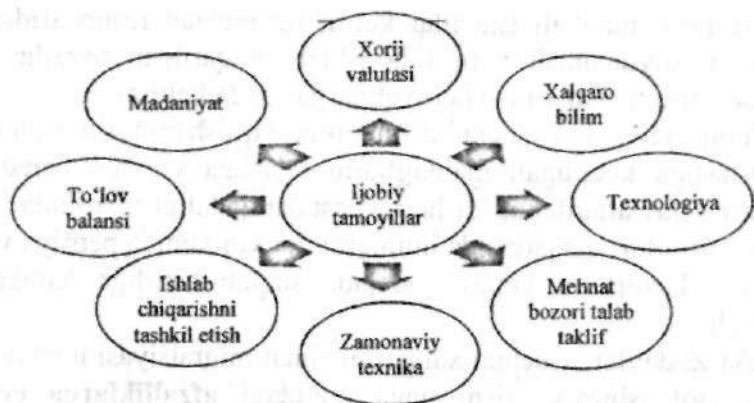
– mehnat bozorida ma'lum darajada talab va taklif muvozanatiga erishiladi;

– migrantlar xorij korxonalarida mavjud mehnatni tashkil etish, uni boshqarish, umumli mehnat qilish va tegishli zamonaviy bilimlarni o'rganib, tajriba almashib qaytadilar;

– ishchi kuchini eksport qilish valuta tushumlari manbalaridan biri bo'ladi. Masalan, Yaman, Misr, Pokiston, Burkina, Faso, Bangladesh, Marokash, Sudan, Turkiya va boshqa mamlakatlarda ishchi kuchi eksportidan keladigan daromadlar eksport tushumlarining asosiy qismiga aylangan. Ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlar umumiy eksportining 25-50 %igacha bo'lgan miqdorini xorijda ishlayotganlarning pul jo'natmalari (Yaman, Misr, Bangladesh, Sudan, Marokash, Turkiya, Pokiston) tashkil qilgan.

Xorijda ishlab kelgan fuqarolarda ma'lum darajadagi ishbilarmonlik, tadbirkorlikning xalqaro ish tajribasi mavjud bo'ladi. Ijtimoiy taraqqiyotga kuchli ta'sir qiluvchi har qanday faoliyat kabi zamonaviy tashqi migratsiyada ham ayirboshlashning o'ziga xos tartib-qoidalari davlat, davlatlararo

miqyosda, ularning nazorat qilish mexanizmi yordamida boshqarib boriladi.



21-rasm. Mehnat migratsiyasining ijobiy tomonlari.

Har bir davlat mehnat migratsiyasiga taalluqli siyosatni ishlab chiqishda bu jarayonga turlicha yondashadi va o'z mamlakatiga mos keluvchi mezonlarni hisobga oladi. Jumladan, ishchi kuchining mamlakatlararo ko'chib yurishi va uning kuchayib borishi ijobiy tomonlari bilan birga salbiy tomonlari ham mavjud. Shuning uchun ko'p davlatlar bu jarayonga bevosita ta'sir etishning an'anaviy usullari hisoblangan kvotalash, litsenziyalash va turli xil ma'muriy rasmiyatchiliklar o'rnatish usullaridan keng foydalanadilar. Xalqaro mehnat bozorini tartibga solish import va eksport qiluvchi davlatlarning milliy qonunchiligi hamda hukumatlararo va idoralararo kelishuvlar asosida amalga oshiriladi. Xorijiy ishchi kuchining kirib kelishini cheklovchi hamda ularni o'z vatanlariga qaytib ketishini (remigratsiya) rag'batlantiruvchi budjetdan moliyalashtirilgan dasturlar yordamida tartibga solinadi. Bunda immigrantlar sonini kamaytirish maqsadida tegishli talablar qo'yish, ya'ni ularning kasbiy malakasi, ma'lumoti, yoshi, sog'lig'i, soni va geografik tomondan kvotalanishi, bevosita va bilvosita kirib kelishini

taqiqlash hamda boshqa cheklashlar asosida amalga oshiriladi. Remigratsiya esa qaytib ketayotgan immigrantlarga ma'lum pul to'lovlarini to'lash, immigrantlarni professional (kasbiy) tayyorlash orqali amalga oshiriladi.

Ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatlar uchun bir qancha ijobiy tomonlari bilan birga mehnat migratsiyasi **salbiy tomonlari ham mavjud**:

1. Ishchi kuchini eksport qiluvchilarda ishchi kuchini eksport qilish natijasida valuta daromadlarida qo'shimcha manba paydo bo'ladi. Turkiya, Yugoslaviya, Misr, Pokiston kabi davlatlarda ishchi kuchi migratsiyasidan muayyan daromadlar tushmoqdaki, bu mamlakatlar oldida turgan ba'zi muammolarni hal qilish imkonini beradi. Ayni vaqtda bunday usuldagina xorijiy valutani topib iqtisodiy rivojlanishni takomillashtirish zararli bo'lib qolishi mumkin, shuningdek, iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlarni hal qilinmay qolishi iqtisodiy rivojlanishga salbiy ta'sir ko'rsatmoqda.

Mehnat migrantlarining miqdorida, qolaversa, ular tomonidan o'z davlatlariga yuborayotgan pul o'tkazmalari («migrodollar»lar) hamda bu «migrodollar»larning mamlakatlar iqtisodiyotiga, shuningdek, migrantlarining iqtisodiy ahvoriga qanday ta'sir etayotganligidadir. Hozirgi xalqaro iqtisodiy aloqalarda ishchi kuchini eksport qiluvchi ayrim mamlakatlar uchun bu soha valuta tushumining asosiy manbalaridan biri bo'lib qolmoqda.

Dunyo miqyosida ba'zi mamlakatlarda oilasi va yaqinlariga pul jo'natayotgan mehnat migrantlarining ba'zi holatlarda o'z mablag'larini qarindoshlari, do'stlari orqali jo'natadilar. Bu esa rasmiy statistikada hisobga olinmaydi va bu holat pul chiqib ketayotgan va kirib kelayotgan davlatlar iqtisodiyotida norasmiy jarayonlarning rivojlanishiga olib keladi.

BMT ma'lumotlariga ko'ra, mehnat migrantlarining pul jo'natmalarining 40 %dan ortig'i norasmiy yo'llar bilan amalga oshiriladi. Buning asosiy sabablaridan biri bu mehnat migrantlarining ko'pchilik qismi (ularning 3/4 qismiga yaqin)

hisobdan o'tmasdan hamda zarur bo'lgan hujjatlarsiz ishlashlaridir. Mehnat migrantlari bunday holatlarda rasmiy idoralarda «ko'rinish»ni xohlamaydilar yoki hujjatlari ish beruvchida turishi sababli pul jo'natishda rasmiy yo'llardan foydalana olmaydilar. Ularning 20-30 %i o'z ish joylaridan tashqariga chiqmaydilar ham.

Shunday bo'lsa-da, jahonda mehnat migrantlarining aksariyati o'z pul jo'natmalarini banklar orqali amalga oshiradilar, so'ng bu banklarning doimiy mijoziga aylanadilar va o'z navbatida, banklar ham bunday mijozlarning iste'mol, ipoteka kreditlaridan foydalanishlarida, sug'urta xizmatlari bilan ta'minlashlarida ko'mak beradi. Shuningdek, pul jo'natmalarning banklarda jamg'arilishi bu daromadlar miqdorining oshib borishiga olib keladi. Biroq mehnat migrantlarining pul jo'natmalari muayyan mamlakatlarda migrantlarning moddiy ahvoli yaxshilanishiga olib kelsa-da, migrantlar pul jo'natmalari migrodollarlar kirib kelgan davlatlarda tovar va xizmatlarga to'yinmagan pul massasining ortib ketishiga, natijada inflatsiyaning oshishiga ham sabab bo'lishi mumkin.

2. Iqtisodiy konyunktura yaxshi bo'lmaganda va ishsizlar soni o'sganda, ishchi kuchi migratsiyasi bandlik muammosini ma'lum darajada hal qilib beradi. Biroq emmigratsiya, odatda, faqat mamlakat mehnat resurslarining 1-2 %inigina bandligini ta'minlashi mumkin. Bu esa emmigrant mamlakatdagi ishsizlikka sezilarli darajada ta'sir ko'rsata olmaydi.

3. XMT tomonidan olib borilgan tadqiqotlarning ko'rsatishicha, ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatlarda emigrantlar faoliyatning yangi turlariga katta tayyorgarlik ko'radilar va iqtisodiyotning yangi ko'rinishlari rivojida faol ishtirok etadilar. Ko'pgina mamlakatlarning migrantlari o'z davlatlariga kelgandan keyin ishlab chiqarishning yangi usullarini joriy etganlar. Biroq ko'p migrantlar o'z davlatlariga qaytmasdan borgan joylarida qolib ketadilar. Shuningdek, ishchi kuchini jo'natayotgan va qabul qilayotgan mamlakatlar o'rtasida texnologiya sanoat tarkibi va ish joylarini tashkil etish o'rtasida

farqlar mavjudligi o'z davlatlariga qaytayotgan migrantlar uchun qator muammolarni keltirib chiqarishi mumkin.

4. Emigratsiya natijasida ishchi kuchining taqchilligi kelib chiqsa ham, bu ijobiy texnologik o'zgarishlarni, ishchi kuchidan samarali foydalanishni keltirib chiqarish mumkin.

Ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakatlar, asosan, emigrantlarning xorijdan o'z vatanlariga pul jo'natishlaridan foyda ko'rsalarda, shu bilan birga, emigrantlarning to'g'ridan-to'g'ri o'z mamlakatlari iqtisodiyotiga investitsiya qilishlari hamda o'qitishga, sog'liqni saqlash va boshqa sotsial xarakterdagi xarajatlarning kamayishi mamlakat YaMMning oshishiga va to'lov balansiga ijobiy ta'sir qiladi. Bundan tashqari, emigrantlarning o'z vatanlariga to'plangan tajriba va malakalarini oshirib qaytishlari natijasida, mamlakat bepul qo'shimcha malakali mutaxassislariga ega bo'ladi.

Immigrantlar esa iqtisodiy samara bilan bir qatorda salbiy oqibatlarga, masalan, mehnat bozorida ishchi o'rnini qisqartirib, mahalliy aholi o'rtasida ishsizlikni oshirishi ham mumkin.

10.3. Migratsiya jarayonini davlat tomonidan boshqarish va tartibga solish

Migratsiya jarayonlari davlat tomonidan boshqariladi va davlat siyosatining asosiy muhim sohasidir. Bunda davlat ma'muriy-huquqiy; tashkiliy-iqtisodiy; axborot va boshqa uslublardan foydalanadi. Davlat ham ichki, ham tashqi migratsiyani tartibga solishi kerak. Migratsiya siyosatida tashqi migratsiyani tartiblash alohida o'ringa egadir. Davlat bu sohada quyidagi **chora-tadbirlarni** amalga oshirishi zarur:

1. Migrantlarning huquqiy, siyosiy va kasbiy maqomi to'g'risidagi qonunlarni qabul qilish.

2. Ishchi kuchining immigratsiyasi bilan shug'ullanuvchi institutsional xizmatlar faoliyatini tashkil qilish.

3. Ishchi kuchi migratsiyasi to'g'risidagi o'zaro manfaatli davlatlararo kelishuvlar asosida faoliyat yuritish.

Ishchi kuchining migratsiya jarayonining boshqarilishi quyida keltirilgan tartibda bo'lishi kerak.

Tartibga solish jarayonida:

1. Mamlakatdan chiqib ketayotgan emigrantlarni nazorat qilish.

2. Mamlakatga kelayotgan immigrantlarning mehnat faoliyatlarini amalga oshirishga ruxsat berish.

3. Xorijda ishga yollovchi vositachilar faoliyatiga litsenziya berish va nazorat qilish.

4. Ishlayotgan immigrantlarning kasbi, malakasi mamlakatda bo'lish muddati o'rganiladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi respublika fuqarolarining chet eldagi hamda xorijiy fuqarolarning O'zbekiston Respublikasida kasb faoliyati yuritishlariga ko'maklashuvchi, tegishli ruxsatnoma beruvchi va nazorat qilish vazifasi yuklatilgan yagona davlat idorasidir.

Immigratsiya xizmati quyidagilarni amalga oshirishi kerak:

1. Mavjud qonunlarga muvofiq, immigrantlarning mamlakatga kirib kelishini rasmiylashtirish va nazorat qilish.

2. Immigrantlarning yashashi va ishlashiga ruxsat berish.

Tadbirkorlar, ish beruvchi korxonalarining ishchi kuchi miqdori va sifati ko'rsatilgan talablarga mos tarzda ma'lum bir tarmoqlar bo'yicha yo'llanmalar berish.

Immigratsiya siyosati 3 yo'nalishda bo'lishi mumkin:

1. Ishchi kuchining rotatsion immigratsiyasi, bunda immigrantlarning bo'lishi muddati oldindan chegaralab qo'yilgan bo'lib, ular oilasining kelishiga ruxsat berilmaydi (1-3, 5 yilgacha).

2. Istalgan muddatda oilasi bilan ham yashashga ruxsat beriladi.

3. Assimilatsiya immigratsiyasida migrantlarning doimiy yashashiga va fuqarolikni mamlakat qonunlarida ko'rsatilgan ma'lum bir muddatdan keyin (5-10 yil) olish imkonini beradi. «Assimilatsiyalashgan immigratsiya» AQSH, Kanada, Avstraliya, Yangi Zelandiyada va yuqoridagi 2-ko'rinishi esa G'arbiy Yevropa davlatlarida keng tarqalgan.



22-rasm. Immigratsiya siyosati.

Xalqaro mehnat bozorida migrant ishchilar manfaatini himoya qilishda quyidagi yo'nalishlarga e'tibor berish kerak:

1. Chet davlatlarga borib ishlamoqchi bo'lganlarga tuzilayotgan mehnat shartnomalariga minimal zaruriy talablarni kiritish (mehnat vizasi, ijtimoiy himoya, tibbiy sug'urta, soliqlar haqida, shartnoma muddati, ish haqi hajmi).

2. Ishchi kuchini import qiluvchi davlatlarda migrant ishchilar huquqlarini himoya qilish (shunga muvofiq, ikki tomonlama xalqaro huquqiy kelishuvlarni amalga oshirish).

3. Migrant ishchilar mamlakatlariga qaytganlaridan so'ng, ularning kasb-korligi, bilimiga mos ish topib berish.

4. Migrant ishchilarni yollayotganda soliq miqdori cheklangan bo'lishi kerak.

Fikrimizcha, ishchi kuchini eksport qiluvchi davlatlar manfaatini himoya qilishda quyidagi yo'nalishlarda chora-tadbirlar qo'llanilishi kerak:

- ishchi kuchini eksport qiluvchi tashkilotlarni davlat boshqaruv organlari tomonidan litsenziyalash. Bundan maqsad, xorijiy davlatlarda ishchi kuchini ishga joylash bilan yetarli bilim, ish tajribasi, o'z faoliyati natijasiga moddiy va huquqiy, ma'naviy

javobgar bo'la oladigan tashkilotlar shug'ullanishini amalga oshirish;

• xorijga ishchi kuchini (miqdor va sifat jihatdan) eksport qilishda milliy mehnat bozoridan noyob, taqchil mutaxassislarni haddan tashqari ko'p miqdorda chiqib ketishidan saqlash, emigratsiyani mamlakatdagi demografik jarayonlarga salbiy ta'sir ko'rsatishini bartaraf etish maqsadida tartibga solib turish.

Bu quyidagi chora-tadbirlar orqali amalga oshiriladi:

a) xorijga chiqish ruxsatnomasi berishni cheklash (limit);

b) ishchilarning ba'zi kategoriyalarining chiqishini to'g'ridan-to'g'ri taqiqlash;

s)ba'zi kasb mutaxassislarini emigratsiya qilishni kvotalash;

d) xorijda ishlovchi migrantlarning valuta to'lovi darajasini ularning mutaxassisligiga qarab tabaqalashtirish;

e) valuta mablag'larini mamlakatga jalb qilish maqsadida turli xildagi moliya-kredit imtiyozlarini berib, o'z mamlakatlarida investitsiyalashga qiziqtirish.

Fikrimizcha, xalqaro mehnat bozorida ishchi kuchini eksport qiluvchi va import qiluvchi davlatlarga ushbu sohada tegishli himoya qilish chora-tadbirlari qo'llanilishi va ular quyidagilardan iborat bo'lishi kerak.

1. Davlatlar o'rtasida ikki yoki ko'p tomonlama shartnoma tuzish ishchi kuchi migratsiyasi amalga oshirilayotganda, ishchilarni shartnomada ko'rsatilgan muddat tugagandan keyin o'z vatanlariga qaytib kelishlariga erishish.

2. Norasmiy migratsiyani kamaytirishga qaratilgan o'zaro kelishuvlarni amalga oshirish.

3. Xorijda ishlayotgan fuqarolardan faqat bir mamlakatda soliq to'lash to'g'risidagi davlatlararo kelishuv.

Ishchi kuchini eksport qiluvchi davlatlar 3 guruhga bo'linadi:

a) tashqi ishchi kuchi migratsiyasini maxsus milliy xizmatlar va tegishli vazirliklar vositasida faqat davlat boshqaruvchi mamlakatlar;

b) ishchi kuchini yollashda asosiy o'rinda xususiy agentliklar faoliyat ko'rsatuvchi mamlakatlar;

d) tashkil qilishning har ikkala usulidan foydalanuvchi mamlakatlar.

Tashqi ishchi kuchi migratsiyasini tashkil etishda xususiy tadbirkorlik, firmalar faoliyati davlat boshqaruvi va nazorati o'rnatilgan holdagina, ushbu faoliyat ancha samarali bo'ladi. Ishchi kuchi va kapital harakatiga tashqi ishchi kuchi migratsiyasiga yordam beruvchi infratuzilma va korxonalar tashkil etiladi. Shuningdek, migrant ishchilarni himoya qilish maqsadida turli xildagi jamoa tashkilotlari va birlashmalari vujudga keladi.

10.4. O'zbekiston Respublikasida mehnat migratsiyasi jarayonlari va uni tartibga solish

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari bandligini ta'minlashning eng muhim yo'nalishlaridan biri ishchi kuchining mexanik harakatchanligidir (migratsiyasi).

Har yili mehnat resurslari 300-350 ming kishiga ortib borayotgan respublikamizda uning mehnat bilan bandligini ta'minlashning yo'nalishlaridan biri ishchi kuchining ichki va tashqi migratsiyasidir. Ya'ni bunda respublikada mehnat resurslari ortiqcha bo'lgan hududlardan ish joylarida mehnat resurslari yetishmovchiligi bo'lgan hududlarga ularning migratsiyasini ta'minlash kerak. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash davrida ishchi kuchini tarmoq ichida va tarmoqlararo qayta taqsimlash jarayonini amalga oshirish zarur.

Mehnat resurslari yetishmayotgan joylarga kadrlarni jalb etishni yo'lga qo'yish uchun ko'chib boruvchilarga yetarli shart-sharoitlar yaratib berish kerak. Bunda migratsiya undan keladigan foydaga bog'liq ekanligini e'tiborga olgan holda, uning barcha turlaridan keladigan foydalilikni kuchaytirish zarur.

Ko'chib kelganlar soni

16-jadval⁶⁸

Hududlar	2007 y.	2008 y.	2009 y.	2010 y.	2011 y.	2012 y.	2013 y.	2014	2015
O'zbekiston Respublikasi	151172	149732	138077	139775	136565	169701	155084	145354	139280
shu jumla.									
Qoraqalpog'iston Respublikasi	15235	13686	12723	14275	14041	12091	14238	13053	10850
Andijon	5802	5942	6619	5737	4967	5818	6498	5805	6452
Buxoro	5483	4950	5461	4244	5351	4460	5225	7007	6497
Jizzax	7337	7569	6994	7950	7748	8533	9261	7644	8323
Qashqadaryo	6975	10660	9883	10077	12103	12825	13916	11192	11598
Navoiy	11320	12115	11337	11442	11390	12134	12321	13001	11752
Namangan	2782	2601	3818	4393	4428	4245	4938	4869	4628
Samarqand	12053	12259	11920	12332	12983	9326	12738	11291	10707
Surxondaryo	10965	11537	10648	11600	11464	12007	13081	10976	11748
Sirdaryo	6769	5971	5576	6708	7166	7117	7766	7085	6804
Toshkent	23434	19937	16523	15467	12367	22322	17954	18797	18575
Farg'ona	12540	13964	12494	12747	13611	12909	13292	13175	12241
Xorazm	5768	5989	6250	7239	7737	7192	7333	6202	6542
Toshkent sh.	24709	22552	17831	15564	10146	39507	17251	15257	12561

⁶⁸ www.stat.uz

Ko'chib ketganlar soni

(yilda, kishi)

17-jadval⁶⁹

Hududlar	2007y.	2008y.	2009y.	2010y.	2011y.	2012y.	2013y.	2014	2015
O'zbekiston Respublikasi	214310	195836	187710	183858	184149	210653	189650	183916	168579
shu jumla.									
Qoraqalpog'iston Respublikasi	30722	23574	28324	26971	29848	23099	20528	19130	16181
Andijon	7024	6709	7347	6296	5783	7752	7489	7362	7947
Buxoro	10055	8860	9659	6929	7193	8885	7579	8625	8069
Jizzax	13443	11677	10750	11174	9574	10016	9261	9134	8912
Qashqadaryo	9094	10252	10824	10894	10333	13604	10686	11260	11489
Navoiy	15378	15782	13324	13719	17094	18859	14804	16846	13235
Namangan	4773	3291	4245	5099	4350	5144	5065	5130	5192
Samarqand	18661	17679	15812	15371	16900	13741	15191	14638	14266
Surxondaryo	14499	14001	12492	12742	12770	13528	12326	12055	13027
Sirdaryo	10843	9032	8074	8758	6976	8171	7611	7499	7314
Toshkent	31577	30156	26967	27547	23826	34479	27113	28029	25189
Farg'ona	15478	15684	13920	14052	13062	14146	13487	14146	13673
Xorazm	8732	7526	7852	8315	7781	9511	7655	7147	6975
Toshkent sh.	24031	21613	18120	15991	18659	29718	30855	22915	17110

⁶⁹ www.stat.uz

Agar yangi ish joyining foydaliligi yuqori bo'lsa, eski ish joyining foydaliligi qancha kam bo'lsa, yangi ish joyiga ko'chish bilan bog'liq xarajatlar kam bo'lsa, ishchi yangi ish joyida, yangi yashash joyida qanchalik ko'p vaqt ishlamoqchi, yashamoqchi bo'lsa (T), migratsiyadan keladigan foydalilik shunchalik yuqori bo'ladi.

Aholi zich joylashgan hududlarda mehnat resurslarining migratsiyasini jonlantirish uchun bunday hududlarda ularning migratsiyaga moyillik darajasini o'rganish, aholi siyrak joylashgan hududlarda ishchi kuchiga bo'lgan talabni aniqlash kerak.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash va iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish jarayonida mehnat resurslarining hududiy migratsiyasi kuchayishi bandlikning takomillashuvini ta'minlaydi. 2011-yilda O'zbekiston Respublikasiga ko'chib kelganlar 135,9 ming kishidan, ya'ni har ming aholiga 4,6 promilli, ko'chib ketganlar 184 ming kishidan har ming aholiga 6,2 promillidan iborat bo'lib, migratsiya qoldig'i 46,5 ming kishidan iborat bo'lgan. 2013-yilda esa respublikaga ko'chib kelganlar 155 ming kishini, ko'chib ketganlar 189 ming kishini tashkil etgan bo'lib, migratsiya qoldig'i 34,5 ming kishini tashkil etdi⁷⁰. 2014-yilda esa O'zbekiston Respublikasiga ko'chib kelganlar 145,3 ming kishidan, ko'chib ketganlar 183,9 ming kishidan iborat bo'ldi (18-jadval).

Aholi migratsiyasi

18-jadval

	<i>Kelganlar, kishi</i>		<i>Ketganlar, kishi</i>	
	<i>2013</i>	<i>2014</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
O'zbekiston Respublikasi	155084	145354	189650	183916
Qoraqalpog'iston Respublikasi	14238	13053	20528	19130
Andijon viloyati	6498	5805	7489	7362

⁷⁰ www/stat/uz

Buxoro viloyati	5225	7007	7579	8625
Jizzax viloyati	8533	7644	9261	9134
Qashqadaryo viloyati	13916	11192	10686	11260
Navoiy viloyati	12321	13001	14804	16846
Namangan viloyati	4938	4869	5065	5130
Samarqand viloyati	12738	11291	15191	14638
Surxondaryo viloyati	13081	10976	12326	12055
Sirdaryo viloyati	7766	7085	7611	7499
Toshkent viloyati	17954	18797	27113	28029
Farg'ona viloyati	13292	13175	13487	14146
Xorazm viloyati	7333	6202	7655	7147
Toshkent shahri	17251	15257	30855	22915

2014-yilda O'zbekiston Respublikasida migratsiya saldosini -38,5 mingni tashkil etdi (19-jadval).

Migratsiya saldosini⁷¹

19-jadval

	2013	2014
O'zbekiston Respublikasi	-34566	-38562
Qoraqalpog'iston Respublikasi	-6290	-6077
Andijon viloyati	-991	-1557
Buxoro viloyati	-2354	-1618
Jizzax viloyati	-728	-1490
Qashqadaryo viloyati	3230	-68
Navoiy viloyati	-2483	-3845
Namangan viloyati	-127	-261
Samarqand viloyati	-2453	-3347
Surxondaryo viloyati	755	-1079
Sirdaryo viloyati	155	-414
Toshkent viloyati	-9159	-9232
Farg'ona viloyati	-195	-971
Xorazm viloyati	-322	-945
Toshkent shahri	-13604	-7658

⁷¹ www.stat.uz

Bozor iqtisodiyoti sharoitida milliy istiqlol sharofati bilan mehnat resurslaridan samarali foydalanishning yangi imkoni, ya'ni mehnat resurslarini xorijiy yurtlarga borib tajriba almashib kelishlari imkoniyati yuzaga keldi.

O'zbekiston dunyo hamjamiyatiga faollik bilan qo'shilib, tashqi iqtisodiy faoliyatning barcha yo'nalishlari bo'yicha o'zining tutgan o'rnini belgilab va mustahkamlab bormoqda.

Shu bilan birga, xalqaro migratsiya har doim ham rivojlanayotgan mamlakatlardan rivojlangan mamlakatlar tomon yo'nalishda bo'lmay, balki ba'zi davlatlar migrant ishchilarni qabul qilish bilan birga ishchi kuchlarini xorijga emigratsiya qiladilar.

O'zbekiston xalqaro miqyosda teng huquqli sherik sifatida qatnashuvining mavjud imkoniyatlari faqat uning demografik ko'rsatkichlari – aholining yuqori sur'atlarda o'sishi, mehnat resurslarining umumiy sonida yoshlar ulushining yuqoriligi bilan cheklanib qolmasdan, balki ularning ma'lumoti, saviya darajasi yuqoriligi bo'yicha ham ajralib turadi. O'zbekiston Respublikasiga kelgan immigrantlar 2013-yilda 4023 kishidan, 2014-yilda 3666 kishidan iborat bo'ldi. O'zbekiston Respublikasidagi tashqi migratsiya jarayonlarini tahlil etar ekanmiz, 2013-yilda emigrantlar 38589 kishidan, 2014-yilda esa 42228 kishidan iborat bo'ldi (20-jadval).

Jahon xo'jaligi tizimida O'zbekiston salmoqli o'ringa ega bo'lib, xorijiy mamlakatlarda fuqarolarimiz malakasini oshirib kelish bilan bir qatorda, o'z bilim, salohiyatini dunyo miqyosida namoyon etmoqdalar.

Respublikamizning mehnat qonunchiligi, fuqarolarning mamlakatga kelishi va chiqib ketishi bilan bog'liq bo'lgan tartib va ma'muriy-huquqiy me'yorlar O'zbekiston ham a'zo bo'lgan XMTning asosiy talablariga muvofiqlashtirib borilgan. «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonunda O'zbekiston fuqarolarining chet ellarda kasb faoliyati bilan shug'ullanish huquqi, mamlakat tashqarisida ularning huquq va manfaatlarini himoya qilish, ishga joylashtirishni tartibga solish va

muvoqirlashtirishda davlatning mas'uliyati mustahkamlab qo'yilgan.

Tashqi migratsiya⁷²

20-jadval

	<i>Tashqi migratsiya-jami, immigranlar (kishi)</i>		<i>Tashqi migratsiya-jami, emigrantlar (kishi)</i>	
	2013	2014	2013	2014
O'zbekiston Respublikasi	4023	3666	38589	42228
Qoraqalpog'iston Respublikasi	481	515	7541	6354
Andijon viloyati	27	15	186	212
Buxoro viloyati	24	23	847	716
Jizzax viloyati	77	41	756	593
Qashqadaryo viloyati	512	317	177	220
Navoiy viloyati	189	193	5459	5446
Namangan viloyati	14	4	303	225
Samarqand viloyati	367	191	1474	1390
Surxondaryo viloyati	103	29	120	164
Sirdaryo viloyati	316	135	1007	1021
Toshkent viloyati	687	993	8611	9645
Farg'ona viloyati	582	517	1077	1249
Xorazm viloyati	82	83	624	605
Toshkent shahri	562	610	10407	14388

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1995-yil 19-oktabr 408-sonli hamda 2001-yil 6-aprel 162-sonli qarorida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligiga xalqaro huquqiy normalar va qoidalarga asoslangan tashqi mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish va ushbu faoliyatni respublika-ning milliy manfaatlarini

⁷² O'zbekiston Hududlarining yillik statistik to'plami Toshkent 2015.

hisobga olgan holda amalga oshirishi belgilangan. Ushbu agentlik fuqarolarimizning chet eida hamda xorijiy fuqarolarning O'zbekistonda kasb faoliyati yuritishlarini muvofiqlashtiruvchi, tegishli ruxsatnoma beruvchi va nazorat qilish vakolati yuklatilgan davlat idorasidir.

Umuman, ishchi kuchi migratsiyasi har bir mamlakat hududida doimo davom etadi.

Migratsiya jarayoni tartibli tarzda bo'lishi va ishchi kuchi migratsiyasi to'g'ri boshqarilishi kerak, buning uchun esa, fikrimizcha, quyidagilarni amalga oshirish zarur:

- yangi ish joylari yaratilishi va barqarorlikni ta'minlanishi migratsiya jarayonini tartibga keltiradi. Xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish yuqori malakali ishchilarga bo'lgan ichki talabni oshiradi. O'zbekiston Respublikasida oqilona olib borilayotgan iqtisodiy siyosat va iqtisodiy islohotlar natijasida har yili o'rtacha 1 mln. yangi ish joylari yaratilayotganligi, ularning aksariyati 62 %i qishloq joylarda yaratilayotganligi mehnat resurslarining to'la va oqilona bandligini ta'minlash imkoniyatini yaratgan;

- migratsiya siyosati ham ichki zaruratni, ham tashqi talabni hisobga olishi zarur;

- tegishli axborot ko'lamini kengaytirilishi lozim. Emmigratsiya qilmoqchi bo'lgan ishchi kuchi uni immigratsiya qilayotgan mamlakatidagi rasmiy talab, shart-sharoiti va imkoniyatlar to'g'risidagi axborotga ega bo'lishi va shundan kelib chiqqan holda, xulosaga kelishlari lozim;

- rasmiy va norasmiy migratsiya oqimlari tahlil qilib borilishi kerak;

- migratsiya qilinayotgan ishchilarda bazaviy ma'lumotlar bo'lishi kerak, shundagina ishchilar malakasi va taklif qilinayotgan ish joylari o'rtasidagi nomuvofiqlik pasayadi. Bunda malakali va ma'lumotli kadrlar malakasini oshirish dasturlari o'z samarasini beradi.

Shu bilan birga alohida ta'kidlab o'tishimiz zarurki ba'zi xorijiy mamlakatlarda aholini mehnatda bandligini ta'minlash

muammolarini hal etishda faqat tashqi mehnat migratsiyasiga tayangan holda ish ko'rilayotgan, buning natijasida esa mazkur mamlakatlar iqtisodiyotini tarkibiy o'zgarishlari yetarlicha amalga oshirilmayotgan, o'zga mamlakatlar iqtisodiyotiga to'g'ridan-to'g'ri bog'liq bo'lib qolayotgan ayni vaqtlarda, O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslarini bandligini ta'minlashda mamlakatda yangi ish joylarini yaratish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, yoshlarni mehnatda bandligini ta'minlash davlat siyosati darajasiga ko'tarilgani, respublikamizning Birinchi Prezidenti I. Karimov rahnomoligida oqilona iqtisodiy siyosat olib borilganligidan dalolat beradi.

Asosiy tushuncha va iboralar

Migratsiya – lotincha «migrans» degan so'zdan olingan bo'lib, u odamning doimiy yoki vaqtinchalik yashash uchun bir hududdan ikkinchi bir hududga ko'chishini bildiradi.

Butunlay (qaytib kelmaslik) migratsiya– aholining boshqa mamlakatga doimiy yashash uchun borishi;

Vaqtinchalik migratsiya – aholining boshqa mamlakatga ma'lum muddatga borishi;

Mavsumiy migratsiya – aholining boshqa mamlakatga ma'lum bir vaqt mobaynida va bir muddatga borishi (qishloq xo'jaligi ishlari uchun);

Mayatnikli migratsiya (ko'p takrorlanadigan) – ishchilar bir mamlakatda yashaydilar, lekin doimo yoki vaqtincha boshqa mamlakatda ishlaydilar. Bu jahon hamjamiyatining chegaradosh mamlakatlariga xosdir

Rotatsion immigratsiyasi – bunda immigrantlarning bo'lishi muddati oldindan chegaralab qo'yilgan bo'lib, ular oilasining kelishiga ruxsat berilmaydi (1-3, 5 yilgacha).

Assimilatsiya immigratsiyasi – migrantlarning doimiy yashashiga va fuqarolikni mamlakat qonunlarida ko'rsatilgan ma'lum bir muddatdan keyin (5-10 yil) olish imkonini beradi.

«Assimilatsiyalashgan immigratsiya» AQSH, Kanada, Avstraliya, Yangi Zelandiyada keng tarqalgan.

Ichki mehnat migratsiyasi – bir mamlakat miqyosida ishchi kuchining harakatlanishidir.

Tashqi mehnat migratsiyasi – bir mamlakat hududidan ikkinchi bir mamlakatga ishchi kuchining ko‘chishidir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat migratsiyasi deganda nimani tushunasiz?

2. Ichki va tashqi mehnat migratsiyasining mazmunini va farqli jihatlarini tushuntiring.

3. Migratsiya siyosatining qanday turlari bor?

4. Mehnat migratsiyasining qanday o‘choqlari mavjud?

5. Mehnat migratsiyasining ijobiy va salbiy tomonlari nimalardan iborat?

6. Mehnat migratsiyasini tartibga solish yo‘llari nimalardan iborat?

7. Mehnat migratsiyasi qaysi xalqaro tashkilot tomonidan tartibga solinadi.

8. XMT ning mehnat migratsiyasini tartibga solishdagi vazifalari nimalardan iborat?

9. XXI asrdagi mehnat migratsiyasini qanday o‘ziga xos xususiyatlarga ega deb o‘ylaysiz?

10. Mehnat migratsiyasini davlat tomonidan tartibga solishning qanday chora-tadbirlari mavjud?

XI bob. AHOLINING TURMUSH DARAJASI VA DAROMADLARI

- 1. Bozor iqtisodiyotiga xos taqsimot qonunining amal qilish xususiyatlari.**
- 2. Daromadlarning manbai jihatidan farqlanishi va ularning turlari.**
- 3. Aholi turmush darajasi va uning ko'rsatkichlari.**
- 4. Iste'mol savati va iste'mol budjeti.**
- 5. O'zbekistonda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida aholi daromadlari va turmush darajasini oshirishning istiqbolli yo'nalishlari.**

11.1. Bozor iqtisodiyotiga xos taqsimot qonunining amal qilish xususiyatlari

Mustaqil O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni amalga oshirib bormoqda. Respublikamizda bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlarining mohiyati, mazmuni va turlarini o'rganish, shunga muvofiq tarzda aholi turmush darajasini tadqiq qilish bugungi kundagi eng dolzarb vazifalardandir.

Bozor iqtisodiyoti davrida shakllangan aholi daromadlari ko'rinishlarini, ularni amalga oshirish yo'llarini tahlil etish, aholi turmush darajasini, inson taraqqiyoti masalalarini o'rganish amaliy ahamiyat kasb etadi.

Respublikamizda bozor iqtisodiyoti davrida bozor iqtisodiyotiga xos taqsimot qonunini to'la shakllantirish, unga ko'ra moddiy ne'matlar va xizmatlar resurslar bergan pirovard natijasiga qarab, ularning egalari o'rtasida taqsimlanishini yo'lga qo'yishni talab etadi. Hozirgi zamon iqtisodiyoti rivojlanishining turli-turanligi mulk shakllarining xilma-xilligi va xo'jalik yuritish shakllarining ko'p qirraligi sharoitida aholi daromadlari va turmush farovonligini o'rganish o'ta muhimdir. Aholining real daromadlarini oshirish va turmush farovonligini o'stirish, insonning kamolot indeksini barcha ko'rsatkichlar bo'yicha

yuqori darajasini ta'minlash har bir mamlakatning oldida turgan dolzarb vazifalardan hisoblanadi.

Bozor iqtisodiyotiga xos taqsimot qonunini hozirgi davrdagi amal qilish xususiyatlarini, daromadlarning manbai jihatidan farqlanishini, shunga ko'ra uning bir necha turlarga bo'linishini daromadlar tengsizligi vujudga kelish sabablarini o'rganish hamda tahlil qilish zarur.

Har bir mamlakatda farovonlikni ta'minlash uchun jamiyatning iqtisodiy tizimida sifat o'zgarishlari bo'lishi kerak. Yovvoyi bozor iqtisodiyotidan farqli tarzda sivilizatsiyalashgan bozor iqtisodiyotida daromadlarni taqsimlashda adolatli tarzda ish ko'riladi. Yovvoyi bozor iqtisodiyoti sharoitidagi monostrukturaviy tizimda (bir mulk hukmronligiga asoslangan) madaniylashgan bozor iqtisodiyotida polistrukturali tizimda (ko'p mulkchilikka asoslangan) mulk ozchilik qo'lidan ko'pchilik qo'lga o'tadi. Madaniylashgan bozor iqtisodiyoti davrida daromadlarning taqsimlanishi iqtisodiy tanlov asosida olib boriladi. Shu o'rinda aytib o'tish kerakki, taqsimotning ikkita turi mavjud:

1. Tekis taqsimot. Aholi daromadlarining tabaqalanishiga sobiq SSSRda davlatning olib borayotgan taqsimot siyosati ham kuchli ta'sirini o'tkazgan. Totalitar iqtisodiy tizimida daromadlarni bir tekisda taqsimlab jamiyat a'zolarini sun'iy baravarlashtirishga va bu bilan umumiy farovonlikka erishish mumkinligi to'g'risida yanglish siyosat yuritish har qanday oqibatlariga olib kelishi mumkinligini amalda ko'rsatdi. Bunda iqtisodiy tanlov tamoyilining ahamiyati va muhimligi pasaytirildi. Kadrlar salohiyati va imkoniyatlari ularning yuqori daromad olishi uchun imkon bermadi, daromadlar ma'lum miqdor bilan chegaralandi. Bu jamiyat miqyosida nochor iqtisodiy psixologik holatni vujudga keltirdi. Bir tekisda taqsimlash oqibatida daromadlarni adolatli taqsimlanishi cheklandi. Bunday sharoit albatta kadrlarning faol tashabbusiga to'sqinlik qilgan, ularni iqtisodiy faollikka undamagan.

2. Iqtisodiy tanlov asosidagi taqsimotdir. Bunda har kim o'zining YalMni yaratishida qo'shgan hissasiga qarab turib ulushini oladi. Mulkning xilma-xilligi mulkdorlar doirasini kengaytiradi, turli mulklar paydo bo'lib, ular muvozanatlikni ta'minlashga xizmat qiladi.

Bozor xo'jaligida taqsimotning o'z prinsiplari borki, ular resurslarning mahsulot va xizmatlar yaratishdagi hissasini hisobga oladi. Kapital, tadbirkorlik qobiliyati, ishchi kuchi va yerdan iborat resurslar egalari o'z resurslarining ishlab chiqarish omili sifatida iqtisodiyotga qo'shgan hissasiga qarab daromad oladilar. Daromad olish uchun resurslarning faqat moddiy sohada amal qilishi shart emas, ular turli xizmatlar yaratishda ishtirok etsalar ham, ularning egalari daromad olishga haqlidir, chunki bu bilan ham jamiyat ehtiyoji qondiriladi.

Bozor iqtisodiyotiga xos taqsimot qonuniga ko'ra moddiy ne'matlar va xizmatlar resurslar bergan pirovard natijasiga qarab, ularning egalari o'rtasida taqsimlanadi. Taqsimot qonuniga binoan, ishchi kuchi sohibi ish haqi oladi, kapital egasi foyda, pul egasi foiz va dividend oladi, yer egasi renta oladi, menejer ham foyda, ham ish haqi oladi, o'tmishdagi mehnat va xizmatlari uchun pensiya to'lanadi.

Taqsimotning bozor munosabatlari hukmron bo'lsa-da, jamiyatda uning nobozor qoidalari ham amal qiladi. Yordam ko'rsatish taqsimotdagi ijtimoiy xayr-ehson prinsipi bo'lib, jamiyatdagi insoniylik munosabatlarining mahsuli hisoblanadi. Bozor taqsimotiga ekvivalentlik, ya'ni omillar bergan natijaga monand ravishda daromad ajratish xos, ammo noekvivalentlik taqsimot ham mavjud. Resurs egalari daromadi ularning ishlatilish samaradorligiga bog'liq va uning mezonini bozor aniqlaydi. Samaradorlik mezoni esa, bozor talabining qondirilishidir. Resurslar yordamida talabgir tovar qanchalik ko'p yaratilsa, shunchalik pul ko'p topiladi, shunga binoan daromadlar ham ko'payadi. Resurslar bozor nuqtayi nazaridan samarali ishlatilmasa, tabiiyki daromad kelmaydi. Masalan, ishchi yaratgan tovar bozorda o'tmay qolsa, yaxshi daromad ko'ra

olmaydi. Daromad bozorning resurslar sarfini naqadar tan olishiga bog'liq.

Bozor iqtisodiyoti qoidalaridan biri bozordagi talabga ko'ra ishlash, uni qondirishdan iborat. Shundagina pul topish, boylik orttirish mumkin. Talab-ehtiyojni qondirishdek yo'nalishda ishlash tadbirkorlikning muhim sharti, xususiy manfaatini yuzaga chiqarish obro'-e'tiborli bo'lish vositasi hisoblanadi. Bozor iqtisodiyoti rivojlangan jamiyatda nufuzli iqtisodiy faoliyat qonuni kelib chiqadi.

Bu qonunga ko'ra, iqtisodiy faollik negizida daromad topish bilan birga jamiyatda nufuzli, obro'-e'tiborli bo'lish, o'z nufuzi bilan nom chiqarish va shu yo'lda ijtimoiy hayotda o'z o'rnini topa bilishga intilish maqsadi yotadi. Nufuzli iqtisodiyot qoidalari qanchalik keng amal qilsa, shunchalik ommaviy farovonlik yuz beradi. Farovonlikni moddiy jihatdan ishlab chiqarish ta'minlaydi, unga erishish taqsimot orqali amalga oshiriladi.

11.2. Daromadlarning manbai jihatidan farqlanishi va ularning turlari

Mikroiqtisodiyot darajasida (korxonalar va turli xo'jalik birlashmalarida) bu ish haqi, foyda, foiz va yer rentasi shaklidagi daromadlardan iborat bo'ladi. Ushbu daromad boshlang'ich va qayta taqsimot bosqichlaridan o'tadi, bu jarayon, moddiy ishlab chiqarishda ishtirok etganlardan tashqari qayta taqsimotda ishlab chiqarishda bevosita ishtirok etmagan kishilar ishtirok etadi. Ijtimoiy mahsulotni taqsimlash va qayta taqsimlash jarayoni qanday kechishini kuzatish orqali jamiyatdagi turli ijtimoiy guruhlar qanday mablag' hisobiga yashayotganligi haqida tasavvur hosil qilish mumkin.

Bir subyekt turli manbadan daromad ko'rishi mumkin. Masalan, ishchi ishlagani uchun ish haqi, aksiya egasi bo'lgani uchun dividend oladi. Har bir mamlakatda aholi daromadlari quyidagi turlarga bo'linadi:

1. Pul daromadlari.

2. Natura daromadlari.

3. Natura-xizmat daromadlari.

Bepul turli xizmatlardan bahramand bo'lish, bepul bilim olish yoki kasb o'rganish ham natura-pul shaklidagi daromaddir.

Daromadlar tizimida ish haqi asosiy hisoblanadi, chunki aholi daromadlarining katta qismi uning ulushiga to'g'ri keladi. Ish haqi ishchi kuchi egasining o'z mehnati natijasi uchun oladigan haqi bo'lib, ish haqi ish kuchi bahosining puldagi ifodasidir.

Mehnat bozorida talab taklifdan yuqori bo'lsa, ish haqi ishchi kuchining qiymatidan yuqori bo'ladi. Agar mehnat bozorida taklif talabdan yuqori bo'lsa, ishchi kuchining bahosi uning qiymatidan past bo'ladi. Biroq davlat ish haqining ishchi kuchi qiymatidan past bo'lishiga yo'l qo'ymaslik uchun minimal ish haqini belgilaydi.

Ishchi kuchi o'zining va oilasining tirikchiligi uchun zarur bo'lgan iste'mol buyumlari va xizmatlarining narxi ish haqi uchun asos bo'ladi, ammo yaxshi naf keltiruvchi malakali ishchi kuchiga talab yuqori, binobarin, ish haqi ham yuqori turadi. Mehnat unumdorligi qanchalik yuqori bo'lsa va u yaratgan tovarlarga talab uning narxi yuqori bo'lsa, ish haqi shunchalik ko'payib boradi. Mehnat natijasi har xil bo'lganidan, ish haqi ham tabaqalashadi. Odatda, malakasi yuqori, bilimdon va tajribali kishi mehnati qadrlanadi va unga yuqori haq beriladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida foyda alohida maqomga ega bo'lgan daromad hisoblanadi, chunki unda tadbirkorlik natijasida foyda olish orqali tadbirkorlik qobiliyati iqtisodiy jihatdan yuzaga chiqadi.

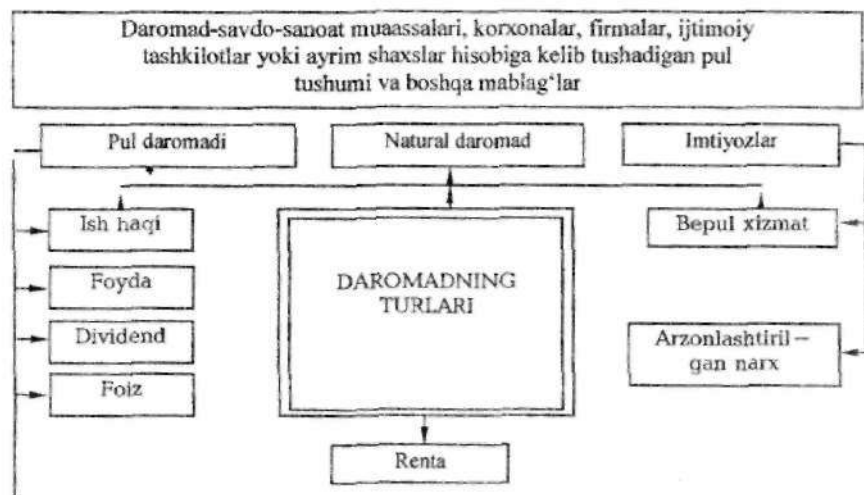
Daromadlar pul daromadlari va real daromadlarga bo'linadi. Real daromadlar, bu pul daromadini xarid qilish qobiliyatini bildiradi. Real daromad, birinchidan, pul daromadining miqdoriga, ikkinchidan, daromaddan chegiriladigan har xil soliqlar va to'lovlarga, ya'ni pul daromadining egasi qo'lga tegadigan qismiga, uchinchidan, narx-navo darajasiga bog'liq.

Narx-navo barqaror bo'lib, pul daromadi ko'paysa, real daromad ham ortadi. Pul daromadi o'zgarishini holda narx tushsa real daromad ortadi, agar narx oshsa, u pasayadi. Shunga ko'ra, real daromaddagi o'zgarishlar pul daromadi indeksining, narx-navo indeksiga bo'lgan nisbati bilan o'lchanadi.

$$RD = \frac{PDi}{Ni}$$

Daromadning xilma-xil bo'lishini 23-rasmdan ko'rish mumkin:

Bozor iqtisodiyotining muhim prinsipi iqtisodiy tanlov bo'lib, bunga ko'ra eng tadbirkor, eng ishbilarmon, yaxshi ishlab chiqaruvchi va xizmat ko'rsatuvchi tanlovda yutib chiqadi. Iqtisodiy tanlovning o'zi ish natijasiga qarab, olingan daromadlarning turlicha bo'lishini belgilaydi. Eng yuqori va eng past daromad o'rtasidagi tafovutni davlat nazorat etib turadi, uning kattalashib ketishiga yo'l qo'yilmaydi.



23-rasm. Daromad turlari.

Bozor iqtisodiyotida daromadlar tengsizligi kelib chiqadi. Daromadlarning ish qobiliyati, bilim, malaka, mahorat va umuman, salohiyatga qarab taqsimlanishidan kelib chiqqan tengsizlik, tabiatdan adolatli hisoblanadi.

Ma'lumki, daromadlarning adolatli tabaqalanishi bir tomondan ishlab chiqarish va mehnat samaradorligini o'stiradi hamda ijobiy natijaga erishish uchun moddiy manfaatdorlikni uyg'otib, iqtisodiy rag'batlantirish vazifasini bajarsa, ikkinchi tomondan, daromadlar tabaqalanishi bilan taqsimotning amal qilayotgan tizimining sotsial samaradorligi o'rtasidagi uzviy bog'lanishni ko'rsatadi. Bu tomonlar bir-birini qonuniyatli taqozo qiladi va o'zaro aloqada bo'ladi. Daromadlar tabaqalanishi obyektiv hodisa bo'lib, jamiyat rivojlanishining ijtimoiy qonunlariga, avvalambor, taqsimot qonuniga bo'ysunadi.

Qo'shilgan hissaning har xilligidan resurs egalarining olayotgan daromadlari ham tabaqalashadi. Chunki kishilar olayotgan shaxsiy daromadlariga obyektiv va subyektiv omillar ta'sir ko'rsatadi. Demak, aholi daromadlarining tabaqalanishi bu iqtisodiy va ijtimoiy omillar ta'sirida o'zgarib turadigan va resurslar sarfi natijalarining farqlanishidan kelib chiqadigan daromadlar darajasidir.

Yaxshi ishlagan ishchi yoki xizmatchining ko'p daromad topishi tabiiy, chunki u hayotiy ne'matlarni ko'p va sifatli yaratgani uchun, ularni ko'proq o'zlashtirishi kerak. Tadbirkorlik daromadi bo'lgan foydaning miqdori ham ishbilarmonlikning qobiliyatiga, u bergan natijaga bog'liq. Ish ko'zini bilgan, ustamon tadbirkor yaxshi natijaga erishadi, katta foyda ko'radi. Katta daromad yaxshi ish natijasi bo'lganidan, bu ham umuminsoniy qoidalar asosida adolatli daromad hisoblanadi. Mulkdan keladigan renta, foiz va dividend kabi topilgan daromad hisobiga jamlangan mulk keltiradigan daromadlar ham umuminsoniy jihatdan adolatli hisoblanadi.

Daromadlarning tengsizligi ularga ta'sir etuvchi omillar kuchining har xilligi bilan izohlanadi. Tengsizlikning biologik va sotsial jihatlari bor. Biologik jihatdan olganda tabiat kishilarga

turli qobiliyat, kuch-quvvat, aql-idrok, salohiyat-zakovat ato etgan. Daromad topish imkoniyatlarining turli-tuman bo'lishi tadbirkorlik daromadida ham ko'rinadi. Jamiyatda bilim olish, kasb egallash, malaka oshirish bo'yicha yaratilgan sharoitlar natijasida daromad topish imkoniyati yaratiladi.

Daromadlar turlligiga quyidagi omillar o'z ta'sirini ko'rsatadi:

1. Qobiliyatdagi farqlar.
2. Ma'lumoti va bilim darajasi.
3. Turli xildagi og'ir mehnatni qila olishi va xavf-xatarga bora olishi.
4. Mulkka egalik qilish.
5. Ish bilan band bo'lish darajasi.
6. Ish samarasi, mehnat unumdorligi darajasi.
7. O'z mulkini to'g'ri realizatsiya qila olish.
8. Oila miqdori, oila tarkibida daromad topuvchilar va boqimandalar nisbati.

Aholi daromadlarining tabaqalanish darajasi turlicha bo'lib, bu mamlakatlarning iqtisodiy rivojlanish darajasidagi farqlardan rivojlanishi xususiyatlaridan kelib chiqadi. Bu xususiyatlar, asosan, ishchi kuchini takror yaratish jarayoni bilan bog'liq bo'lgan jihatlarni o'z ichiga oladi. Bu jihatlar quyidagi omillarga bog'liq:

1. Daromad topish va uni ishlatish bilan bog'liq bo'lgan iqtisodiy sharoitlarning mavjudligi va ularning ta'sir doirasi hamda moddiy ne'matlar va xizmatlarning iste'mol qilish borasidagi ehtiyojlar darajasi.

2. Aholi iste'moliga ta'sir etuvchi talab va taklif nisbati, iste'mol bozorining holati va narx-navo darajasi.

3. Hududning ma'lum ishlab chiqarish sohasiga ixtisoslashganligi mehnat resurslari miqdori va malakasining yetarli darajadaliqi, qulay tabiiy va iqtisodiy iqlim sharoitining mavjudligi.

4. Aholining demografik holati, uning tarkibi va mehnatga qobiliyatlilar nisbatining turlligi.

5. Aholining shaxsiy imkoniyatlari, qobiliyatlarini to'la realizatsiya qila olishi va bunga huquqiy kafolatlarning berilishi, tadbirkorlikning rivojlanishi va boshqalar.

Umuman, aholi daromadlarining tabaqalanishi qonuniy jarayon bo'lib, ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar ta'sirida o'zgarib boradi.

Yuqorida keltirilgan fikrlarga asoslanib, hududiy sharoitda daromadlar tabaqalanishining umumiy jihatlari quyidagi qoidalarga bog'liq deb qarash mumkin:

1. Mehnatning foydaliligi va uni kerakli joyda ishlata bilish imkoniyatlarining mavjudligi. Bu aktiv faoliyat eta olish qobiliyati va o'z qobiliyatlarini amalga oshirish uchun iqtisodiy shart-sharoitlarning mavjudligiga bog'liq.

2. Kishi mehnatining natijalaridan qat'i nazar, unda daromad keltiruvchi mol-mulkning mavjudligi. Bunda mulkiy ta'minlanganlik darajasidagi farq daromadlarning kuchli tabaqalanishiga ta'sir qiladi.

3. Iqtisodiy jihatdan faol aholining mashg'ul bo'lgan tarmoqlari tarkibining xususiyatlari.

4. Narx-navoning hududiy farqlanishi va o'zgarib turishi.

5. Tabiiy iqlim sharoitlaridagi farq va hududning geografik joylashuvi.

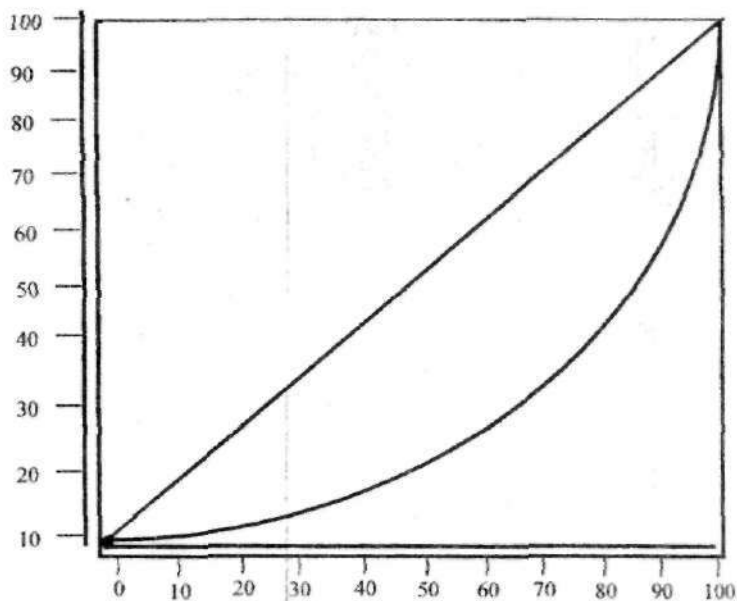
Daromadlar tengsizligining ikki tomoni bor:

Birinchisi, bozor mexanizmiga xos taqsimot orqali qo'lga tekkan daromad tengsizligi. Bunda bozor tan olgan ish natijasiga qarab taqsimlash mavjud bo'lib, u qo'lga tekkan daromad bilan o'lanadi.

Ikkinchisi, taqsimotning nobozor usullari tufayli hosil bo'lgan bepul ovqatlanish, dam olish, bepul yoki imtiyozli tarzda xizmatlardan bahramandlik turli darajada bo'ladi.

Daromadlar taqsimlanishi tengsizligini ifodalash uchun ko'p hollarda Lorens egri chizig'i diagrammasidan foydalaniladi. Bu chizma to'rtburchak ko'rinishida bo'lib, uning gorizontol tomonida aholi hissasi (foizi), vertikal tomonida – daromad hissasi (foizi) ko'rsatilgan. Agar jamiyatda daromad mutlaq

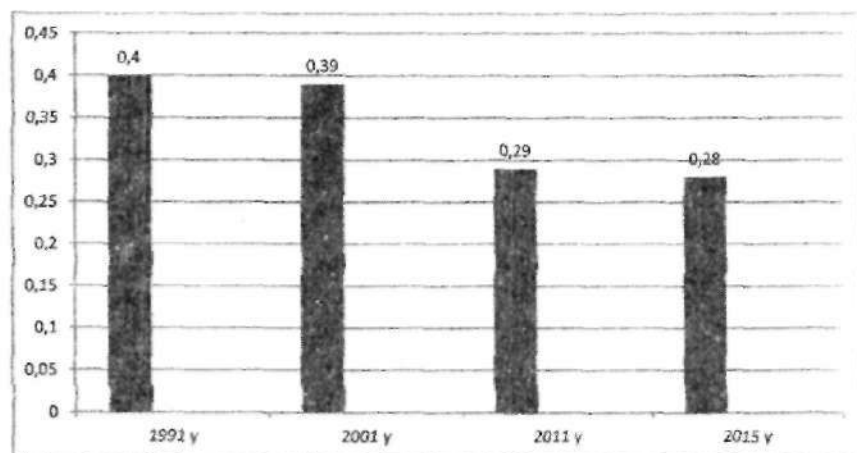
baravar taqsimlangan deb faraz qilsak, ya'ni 20 % aholi jami daromadning 20 %ga, 40 %-40 %ga ega bo'lsa, unda mutlaq tenglikning bu vaziyatini ifodalovchi chiziq bissektisa ko'rinishiga ega bo'lar edi. Ammo aholi o'rtasida daromadlar taqsimlanishi bir xil emas. Masalan, agar aholining 20 %i A nuqtasi bilan belgilangan daromadning ozgina qismini olsa, aholining 40 %i B nuqtasi bilan belgilangan qismini olganda va hokazo bunday holatda daromadlarni haqiqatan taqsimlanishini bildiruvchi chiziq **Lorens egri chizig'i** deb ataladi. Bessektisa va Lorens egri chizig'i o'rtasidagi uzilish yoki maydon qancha katta bo'lsa, daromadni taqsimlanishining tengsizlik darajasi shuncha yuqori bo'ladi. Bu uzilish kattaligi tengsizlik darajasini ifodalaydi.



24-rasm. Lorens egri chizig'i.

O'zbekiston Respublikasida yalpi ichki mahsulot, mahsulot va xizmatlar ishlab chiqarishning yuqori sur'atlarda barqaror o'sib borishi, budget sohasi xodimlarining ish haqi, nafaqa va stipendiyalar miqdorining muntazam qayta ko'rib chiqilishi, ta'lim, sog'liqni saqlash va ilm-fan sohalari xizmatchilarining mehnatini rag'batlantirish, aholi turmush darajasini tubdan yaxshilashga qaratilgan boshqa chora-tadbirlar, turmush sifatining yuksalib borishini ta'minladi.

Mamlakatimizda kuchli ijtimoiy siyosatning bosqichma-bosqich amalga oshirilishi aholi daromadlari va turmush darajasini oshirib borish, xalqimizni ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni kuchaytirishga qaratilgan aniq maqsadli chora-tadbirlar o'rtacha oylik ish haqi miqdorining sezilarli ravishda oshishini ta'minladi.



25-rasm. Aholi pul daromadlari differensiyasi darajasi⁷³.

O'zbekistonda 2013-yilda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan o'rtacha daromadlar 3163,6 mingdan, 2014-yilda esa 3577,1 mingni tashkil etdi va 2014-yilda o'tgan yilga nisbatan 113,1 % ga o'sdi. Respublikamizda pensionerlarga tayinlangan

⁷³ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika Qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

o'rtacha pensiya miqdori 2014-yilda 404,3 mingdan iborat bo'ldi.⁷⁴

Shuningdek, eng yuqori ta'minlangan 10 % aholi daromadi va eng kam ta'minlangan 10 % aholining daromadidan necha barobar ortiq ekanligini ifodalaydigan koeffitsiyent desil koeffitsiyenti deyiladi.

Agar 100 % aholini 25 %lik guruhlariga ajratilgani holda, eng yuqori ta'minlangan 25 % aholini eng kam ta'minlangan 25 % aholining daromadlari bilan taqqoslansa, bu kvartil koeffitsiyenti deyiladi.

Mamlakatdagi kambag'allar va ta'minlanganlar soniga nisbati esa stratifikatsiya koeffitsiyentida o'z ifodasini topadi. Mustaqillik yillarida respublikamizda aholi daromadlari hajmi ortib bordi, ish haqi, ijtimoiy ko'makka muhtoj toifalarning daromadlari miqdorini jadal oshirish, ularni qo'llab-quvvatlash va soliq imtiyozlari berilgani sababli aholining eng past va eng yuqori daromadga ega bo'lgan guruhlari o'rtasidagi tafovut, ya'ni daromadlardagi farq Desil koeffitsiyenti 2010-yilda 8,5 barobarni tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda 7,7 barobardan iborat bo'lganligi ham aholini turmush darajasi yuksalib borayotganligidan dalolat beradi.

Aholi jon boshiga umumiy daromadlar⁷⁵

21-jadval

	O'rtacha jon boshiga ming so'm		O'tgan yilga nisbatan, foizda	
	2013	2014	2013	2014
O'zbekiston Respublikasi	3163,6	3577,1	121,6	113,1
Qoraqalpogiston Respublika	2216,9	2538,0	117,0	114,5
Viloyatlar:				
Andijon	2906,5	3291,0	122,3	113,2
Buxoro	3846,2	4310,0	121,4	112,1

⁷⁴ O'zbekiston Respublikasi yillik statistik to'plam. Toshkent 2015.

⁷⁵ O'zbekiston Respublikasi yillik statistik to'plam. Toshkent 2015.

Jizzax	2212,6	2573,6	123,8	116,3
Qashqadaryo	2630,5	2939,4	121,7	111,7
Navoiy	5043,6	5785,5	119,8	114,7
Namangan	2376,6	2736,4	120,0	115,1
Samarqand	2789,3	3123,4	120,8	112,0
Surxondaryo	2591,3	2941,3	121,6	113,5
Sirdaryo	3301,2	3687,5	128,4	111,7
Toshkent	3399,2	3928,4	120,8	115,6
Farg'ona	2663,7	2970,1	119,8	111,5
Xorazm	3112,1	3483,3	124,4	111,9
Toshkent sh	6449,1	7305,1	123,9	113,3

Ko'pgina qo'shni davlatlarda bu raqam mamlakatimizdagi ko'rsatkichdan bir necha barobar yuqori ekani, ya'ni o'ta kambag'al va nochor aholi guruhlari va boylar guruhi orasidagi tafovut oshib bormoqda.

Respublikamizdagi barqaror o'sish sur'atlariga erishilganligi natijasida aholini daromadlarini ko'paytirishga, turmush darajasi va sifatini oshirib borishga erishilmoqda.

2015-yilda budget tashkilotlarining xodimlarini ish haqi, pensiya va stipendiyalari 21,9 foizga, aholi jon boshiga to'g'ri kelayotgan real daromadlar 9,6 foizga oshdi. 2015-yilda ham tadbirkorlik faoliyatidan olinayotgan daromadlar ulushi yuqori bo'ldi, 2010-yilda tadbirkorlik faoliyatidan olinayotgan daromadlar 47,1 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda 52 foizdan iborat bo'ldi⁷⁶ va bu ko'rsatkich MDH davlatlaridagi ko'rsatkichlaridan yuqoridir.

Jini koeffitsiyenti – muayyan mamlakat yoki mintaqa aholisining yillik daromad darajasi bo'yicha tabaqalanishini ifodalaydi. Jini koeffitsiyenti makroiqtisodiy ko'rsatkich bo'lib, u aholi pul daromadlarini mamlakat aholisi o'rtasida teng

⁷⁶ I. Karimov Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir. 2016. Toshkent. www.lex.uz.

taqsimlanishi bilan amaldagi taqsimlanishi o'rtasidagi farq darajasini ifodalaydi.

Bunda Jini koeffitsiyenti har bir yilga alohida hisoblab chiqiladi:

– tengsizlik darajasi yuqori bo'lgan iqtisodiyot – 0,33-0,35 va undan yuqori;

– tengsizlik darajasi o'rtacha iqtisodiyot – 0,29-0,32;

– tengsizlik darajasi past iqtisodiyot – 0,24-0,28;

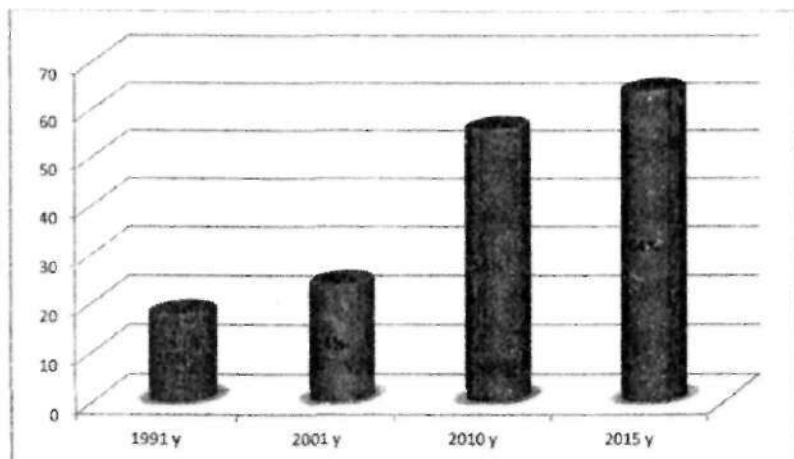
– tengsizlik eng quyi darajaga ega iqtisodiyot – 0,20-0,22.

Pul daromadlarining oshishi natijasida aholi barcha qatlamlarining o'rtacha daromadlarining o'sib borishiga imkoniyat yaratdi.

Daromadlar tabaqalashuvini ko'rsatuvchi Djini indeksi 2010-yilda 0,390 dan iborat bo'lgan bo'lsa, 2015-yilda 0,280 ni tashkil etdi, bu esa iqtisodiy jihatdan taraqqiy topgan davlatlardagi o'rtacha ko'rsatkichga mos keladi. Bu natija Birlashgan Millatlar Tashkiloti tavsiyalariga binoan 0,35-0,37 miqdorida belgilangan xalqaro standartlar bilan taqqoslaganda respublikamiz aholisining turmush farovonligi oshib borayotganidan dalolat beradi.

Aholi turmush darajasining o'sishi xizmat ko'rsatish va uning turlariga nisbatan oshib borayotgan talabning ta'minlanishi bilan bog'liq. Respublikamizda yalpi daromadlar tarkibida mulk daromadlari, tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirishdan olingan daromadlar ko'rinishidagi yangi daromad turlari ko'payib bormoqda.

Respublikamiz Birinchi Prezidenti tomonidan aholi daromadlarini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlarning olib borilishi natijasida mamlakatda o'rta sinfni shakllantirish imkonini berdi.



26-rasm. Jamiyat tarkibida o'rtqa qatlamning ulushi⁷⁷.

1991-yilda o'rtacha daromadga ega bo'lganlar aholining 18 %ini tashkil etgan bo'lsa, 2011-yilda esa 62 %, 2015-yilda 64 %i uy xo'jaliklari o'rtacha darajadan kam bo'lmagan barqaror daromadga ega bo'lgan.

Oilaning yalpi daromadlari oshib borishi bilan bir vaqtda iste'mol mahsulotlari ishlab chiqarish hajmini oshirish va aholiga ko'rsatilayotgan xizmat turlarini kengaytirish hisobidan ushbu daromadlardan samarali foydalanish uchun sharoit yaratildi.

Agar 1991-yilda aholi daromadlarining bor-yo'g'i 46-48 %i mamlakatimizda ishlab chiqarilgan tovar resurslari bilan ta'minlangan bo'lsa, 2011-yilda bu ko'rsatkich 75 %dan oshdi. Oxirgi 3 yilda mamlakatimizda mahalliyashtirilgan mahsulotlar ishlab chiqarish hajmi qariyb ikki barobar oshdi. 2013-yilda 455 ta korxonada mahalliyashtirish dasturi asosida 1 ming 140 ta loyiha amalga oshirildi. Buning natijasida ishlab chiqarish hajmi 1,2 barobar ko'paydi va import o'rnini bosish bo'yicha yakuniy samara 5 milliard 300 million AQSH dollarini tashkil etdi⁷⁸.

⁷⁷ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

⁷⁸Karimov I. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. -T.: O'zbekiston, 2014.

Shu bilan birga, 2011-yilda iste'mol mahsulotlarini ishlab chiqarish hajmi 1991-yilga nisbatan 6,7 barobar, aholiga pullik xizmat ko'rsatish hajmi esa 1,4 barobar o'sdi.

2014-yilda esa iste'mol tovarlari ishlab chiqarish hajmi 9,4 foiz, shu jumladan, oziq-ovqat mahsulotlari ishlab chiqarish 8,7 foiz, nooziq-ovqat mahsulotlari ishlab chiqarish 10 foizga o'sdi.

2014-yilda budget tashkilotlari xodimlarining ish haqi, pensiya va stipendiyalar hajmi 23,2 foizga oshdi. Aholining jon boshiga to'g'ri keladigan real daromadlar esa 10,2 foizga ko'paydi. Aholi daromadlari tarkibida tadbirkorlik faoliyatidan olinayotgan daromadlar ulushi mustaqillik yillarida 10,6 foizdan 52 foizga o'sdi.⁷⁹

Mustaqillik davrida mamlakatimiz yuqori iqtisodiy ko'rsatkichlarga erishdi, jahon hamjamiyatidan munosib o'rinni egalladi. O'zbekistonning Inqirozga qarshi choralar dasturini amalga oshirish borasida erishgan yutuqlari nufuzli xalqaro moliya tashkilotlari va iqtisodiy institutlar, jumladan, Xalqaro valuta jamg'armasi, Jahon banki, Osiyo taraqqiyot banki va dunyoning boshqa bir qator yetakchi moliyaviy institutlari tomonidan e'tirof etildi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi daromadlari tarkibida qator o'zgarishlar sodir bo'ldi:

birinchidan, daromadlar shakllari o'zgardi, ya'ni uning an'anaviy shakllariga tadbirkorlik faoliyatidan, mulkdan, ko'chmas mulkdan, qimmatli qog'ozlardan, chet el valutasidan keladigan daromadlar qo'shildi;

ikkinchidan, daromadlarning miqdor va sifat jihatidan tarkibiy qismlari o'zgardi, bu borada o'z ixtiyoridagi haqiqiy daromadlar, daromad tanqisligi, tirikchilik minimumi, qashshoqlik darajasi, oila pul daromadlarining xarid qobiliyati kabi tushuncha va katiyogoriyalar paydo bo'ldi;

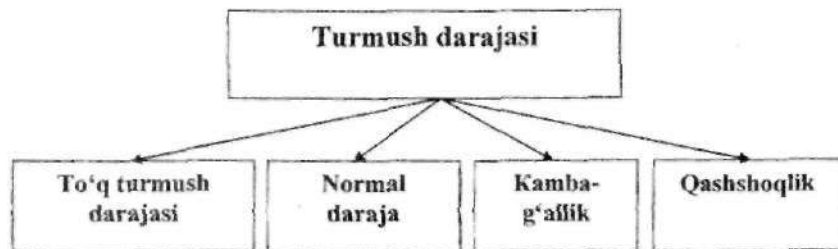
uchinchidan, daromadlardan foydalanishning yangi yo'nalishlari paydo bo'ldi: majburiy to'lovlar va badallar, chet el

⁷⁹ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

valutasini, qimmatli qog'ozlarni, shaxsiy mulkni sotib olish uchun xarajatlar, tijorat banklariga qo'yilmalar shular jumlasidandir.

11.3. Aholi turmush darajasi va uning ko'rsatkichlari

Ishlab chiqarishning ijtimoiy samarasi aholi farovonligida, ya'ni turmush darajasi va sifatida namoyon bo'ladi. Kishilar hayotiy ehtiyojlarining qondirilishi me'yori **turmush darajasi deyiladi**. Turmush darajasi to'q turmush darajasi, normal turmush darajasi, kambag'allik va qashshoqlikka bo'linadi.



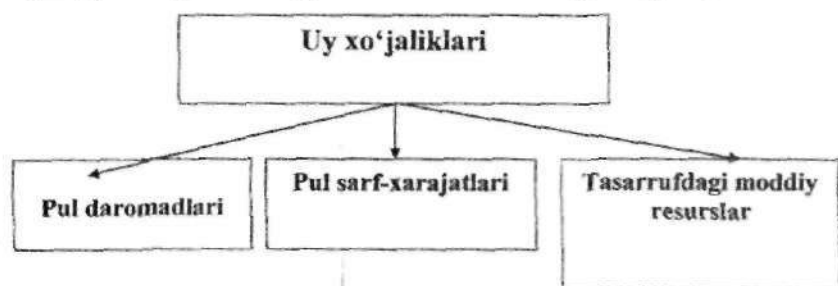
27-rasm. Turmush darajasi.

To'q turmush darajasi – insonni har tomonlama kamol topishini ta'minlaydigan tovar va xizmatlardan foydalanishini bildiradi. Normal turmush darajasi – insonni ishchi kuchi qobiliyatini takror yaratish uchun, ya'ni jismoniy va aqliy qobiliyatlarini to'la qaytadan tiklash uchun kerakli bo'lgan tovar va xizmatlarni ilmiy asoslangan me'yorlar bo'yicha oqilona iste'mol qilishni bildiradi.

Kambag'allik – insonni faqat mehnat qobiliyatini saqlab qolish uchungina ne'matlarni minimal darajada iste'mol qilishni bildiradi.

Qashshoqlik – insonni faqat yashash qobiliyatini saqlab qolish imkoniyatini beradigan tovar va xizmatlarni minimal darajada iste'mol qilishni bildiradi.

Iste'mol miqdori va tarkibining ishlab chiqarish holatiga qarab shakllanishi qonuniy hodisadir. Jamg'arish va iste'mol teskari mutanosiblikda o'zgaradi, ya'ni jamg'arish ko'paysa, iste'mol kamayadi va aksincha. Turmush farovonligi milliy daromadning hajmi va uning taqsimlanishiga bog'liq. Iste'mol miqdori turmush darajasining muhim jihati, uning davlatlararo farqlanishi mamlakatlarning iqtisodiy darajasi va ularda iste'mol va jamg'arishga ketadigan mahsulot nisbatiga bog'liq.



28-rasm. Uy xo'jaliklari.

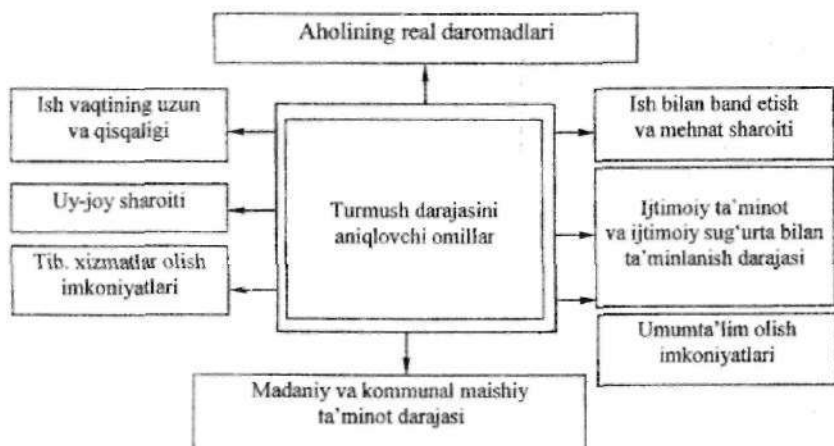
Rivojlangan bozor iqtisodiyotiga xos qoidalardan biri – milliy daromadda iste'mol hissasining ortib borishidir, ya'ni milliy daromadning tobora ko'proq qismining farovonlikka qaratilishidir. Buni quyidagilar bilan izohlash mumkin:

– birinchidan, iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida milliy daromadning kamroq qismini jamg'argan holda (masalan, 15-20 %) barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlash mumkin, chunki investitsiyalar ilg'or texnika va texnologiyada moddiylashib, mehnat unumini oshirib boradi, binobarin, jamg'arish samaradorligining ortishi, iste'molni kengaytirishga xizmat qiladi;

– ikkinchidan, iqtisodiy o'sishda inson omilining ahamiyati beqiyos ortadi, bu iste'molni kengaytirish orqali ishchi kuchi

malakasini oshirishga olib keladi, chunki yuksak texnologiya sifatli ishchi kuchini talab etadi;

– uchinchidan, eng muhimi, bozor iqtisodiyoti rivojlangan sharoitda aholining talab-ehtiyojini qondirib, uning farovonligini oshirishdan iborat insonparvarlik tamoyili kuchayib boradi, bu esa iste'molni kengaytirishni taqozo etadi.



29-rasm. Turmush darajasini aniqlovchi omillar.

Turmush darajasining 2 ko'rsatkichi mavjud:

1. Qiymat pul ko'rsatkichlari – ish haqi, foyda, foiz, renta, dividendlar.

2. Moddiy-natural ko'rsatkichlari – oziq-ovqat, uy-joy va h.k.

Aholi turmush darajasi pul daromadiga emas, balki real daromadga bog'liq. **Aholi turmush darajasiga quyidagi omillar ta'sir ko'rsatadi:**

1. Kishilar ehtiyojlarining rivojlanish darajasi.

2. Ehtiyojlarni qondirish uchun ishlatiladigan hayotiy ne'mat va xizmatlarning miqdori va sifati bilan belgilanadi.

Turmush darajasi uchun iste'mol o'z-o'zidan emas, balki ehtiyojni qondira olishi jihatidan muhim. Iste'molning miqdori va

tarkibi oqilona bo'lib, kishilarning sog'lom va uzoq umr ko'rishi, ularning shaxs sifatida kamol topishini ta'minlagandagina maqsadga muvofiq hisoblanadi. U yoki bu tovarning muayyan darajada iste'mol etilishi bilan birga, sifatli iste'molni ham ta'minlashi zarur. Bu sifat iste'molning miqdori va tarkibi o'rtasida ma'lum me'yorda nisbat bo'lishini taqozo etadi. Masalan, ovqatlanishning sifat belgisi, bu – uning balanslangan bo'lishidir.

Oziq-ovqat iste'moli shunday miqdorda va tarkibda bo'lishi zarurki, u kishi organizmini barcha kerakli ozuqalar, xususan, oqsil va vitaminlar bilan ta'minlashi, insonning sog'lom, baquvvat, tetik bo'lishini, hayotda faollik ko'rsatishini ta'minlashi kerak. Iste'molga shunday qonuniyat xoski, dastlab unda miqdoriy so'ngra sifat o'zgarishlari yuz beradi. Avval, umuman, tovar va xizmatlar iste'moli, so'ngra ularning sifatlisini tanlab iste'mol etishga kirishiladi. Bu bozorning to'yinishiga bog'liq. Ishlab chiqarish qanchalik yuqori bo'lsa, sifatli iste'mol shunchalik katta o'rin oladi.

2007-yil 27-avgustda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi majlisida «O'zbekiston Respublikasida 2008-2010-yillarda aholi farovonligini oshirish loyihasi» tasdiqlandi. Aholi farovonligini oshirishning ushbu strategiyasi idoralararo qo'mita tomonidan ishchi guruhlar bilan birgalikda ishlab chiqilgan bo'lib, ishlab chiqish va muhokama jarayonlariga fuqarolik jamiyatlari, xususiy sektor va xalqaro institutlar, ekspertlar keng jalb etildi.

2004-2006-yillarni o'z ichiga olgan aholining turmush darajasini oshirish loyihasi O'zbekiston uchun o'rta muddatli loyihalarni ishlab chiqishning asosi bo'ldi. TDOL asosida 2005-2010-yillarni o'z ichiga olgan oraliq aholi farovonligini oshirish loyihasi tayyorlandi.

Aholi farovonligini oshirish loyihasi milliy rivojlanish sohasida mamlakat aholisining turmush darajasini oshirish va iqtisodiy o'sishni jadallashtirish bo'yicha asosiy chora-tadbirlarni

belgilab beruvchi asosiy o'rtta muddatli hujjat sifatida oraliq AFOLning o'rnini egallaydi.

Aholi turmush darajasining miqdor va sifat ko'rsatkichlari tizimi quyidagilardan iborat:

1. Iste'mol qilinayotgan moddiy ne'mat va xizmatlarning hajmi bilan.

2. Aholining real daromadlari.

3. Iste'mol qilinayotgan tovar va xizmatlarni YaIM dagi ulushi bilan.

4. Oziq-ovqat va nooziq-ovqat tovarlarni iste'mol darajasi.

5. O'rtacha ish haqi miqdori bilan.

6. Ijtimoiy iste'mol va ijtimoiy fondlar miqdori bilan.

7. Mehnat sharoiti bilan.

8. Ish vaqti va bo'sh vaqtning uzunligi bilan.

9. Uy-joy bilan ta'minlanishi darajasi.

10. Ta'lim va sog'liqni saqlash ahvoli bilan.

11. O'rtacha yashash yoshi uzunligi bilan.

12. Aholining mashhurligi bilan.

Jamiyatning eng asosiy muammolaridan biri, kambag'allik bo'lib, bunday vaziyatda inson o'zining asosiy ehtiyojlarini qondirish imkoniga ega bo'lmay qoladi. Har bir mamlakatda kambag'allik chegarasi aniqlangan bo'lishi zarur. Boy yoki kambag'al mamlakatlarda yashovchi odamlarning ehtiyojlari har xil bo'ladi.

Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar darajasiga qarab kambag'allik aniqlanadi. Daromadlar darajasi yashash minimumi minimal iste'mol xaltasi bilan solishtiriladi. Bu daromadlarni minimal darajasi «kambag'allik chegarasini» aniqlashga asos bo'ladi. Amaliyotda daromadlarga qarab kambag'allikni aniqlashning turli uslublari mavjud:

1. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan minimal daromadlar bilan.

2. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan minimal xarajatlar bilan.

3. Oilaga to'g'ri keladigan mol-mulkning hajmi bilan (oila daromadlari bo'yicha kambag'al bo'lishi mumkin, lekin mol-mulki bo'yicha boy bo'lishi mumkin).

4. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan oziq-ovqatlar uchun xarajatlar bilan.

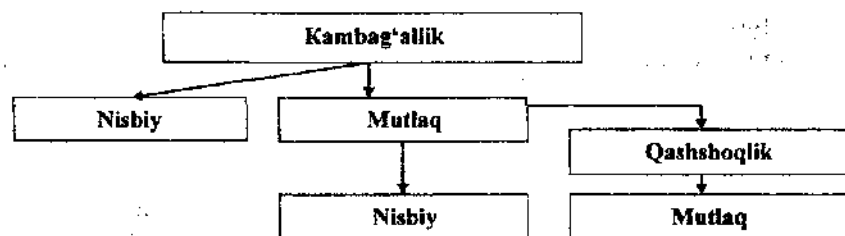
5. Aholi jon boshiga iste'mol qilinadigan kaloriyalar darajasi bilan.

Nisbiy kambag'allikka bir qancha omillar ta'sir etadi:

1. Mamlakatning iqtisodiy ahvoli.

2. Davlat tomonidan olib borilayotgan iqtisodiy va ijtimoiy siyosat.

Mutlaq kambag'allik – qashshoqlik, demakdir.



30-rasm. Kambag'allik turlari.

Xorijiy mamlakatlarda kuniga 1 AQSH dollaridan kam mablag' hisobiga yashovchilar 1,3 mlrd. dan iborat bo'lmoqda. Dunyo bo'yicha 375 mln. ishchilar yetarlicha daromad topa olmaydilar. Ular kuniga 1,25 AQSH dollari hisobiga kun ko'rmoqdalar. XMT ma'lumotlariga qaraganda oxirgi vaqtlarda bir qator past daromadli mamlakatlarda har 10 ta yoshdan 6 tasi mamlakatdagi mavjud o'rtacha ish haqidan past daromad oladi. Bu inson oladigan daromadi unga asosiy hayotiy vazifalarni bajarishiga va sog'lom bo'lishiga imkon bermasligini ko'rsatadi. Lotin Amerikasi, Karib havzasida yashovchi aholidan kuniga 2 dollardan kam daromad olib yashovchilar 2000-2013-yillarda 16

foizdan 7 foizgacha qisqargan. AQSH da 8 foizdan 3 foizgacha qisqargan.⁸⁰

Har bir mamlakat kambag'allik chegarasini hisoblashning o'z uslubidan foydalanadi. Sobiq SSSR davrida kambag'al kishilar borligini ideologik dogmalar tan olmagan. Uy xo'jaliklarida budget tadqiqotlari olib borilgan bo'lsa-da, olingan natijalar xususidagi ma'lumotlar natijalari yashirilgan edi.

Vaziyat shunday ediki, O'zbekiston sobiq SSSR tarkibida bo'lgan barcha yillari mobaynida qishloq aholisining asosiy qismi kambag'allar toifasiga kirgan. O'zbekistonda kambag'allar toifasining asosiy qismini qishloq aholisi va aholining «nochor guruhleri» tashkil etgan.

Har bir mamlakatda kambag'allik muammosini hal qilish uchun iqtisodiy rivojlanishni ta'minlash kerak. Chunki iqtisodiy rivojlanishni ijtimoiy rivojsiz amalga oshirib bo'lmaydi va o'z navbatida, har bir iqtisodiy rivojlanish ijtimoiy masalalarni hal qilish imkoniyatini beradi. Iqtisodiyot rivoji daromadni oshirsa, daromad insonni ijtimoiy-iqtisodiy ehtiyojini qondiradi.

Aholining oqilona mehnatda bandligi ta'minlanganda oila daromadi oshadi, turmush farovonligi yuksaladi.

Mustaqillikkacha bo'lgan davrda O'zbekistonda aholining aksariyati nisbiy kambag'allar toifasiga mansub bo'lib, aholining turmush darajasi o'ta past ahvolda edi. **Nisbiy kambag'allikning asosiy ko'rinishlari quyidagicha bo'lgan:**

1. Daromadlarning pastligi.

2. Iste'mol bozorida taqchillik tufayli asosiy oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlarini sotib olish qiyinligi.

3. Asosiy nooziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish darajasining pastligi.

Mustakillikka erishilgach, O'zbekiston Respublikasida davlat tomonidan aholining turmush darajasini oshirish uchun quyidagi chora- tadbirlar amalga oshirilmoqda:

1. Qishloq aholisi yer uchastkalari bilan ta'minlandi.

⁸⁰ www.world.bank.org

2. Aholining yordamga muhtoj qismini ijtimoiy himoya etilmoqda.

3. Aholining tadbirkorlik faoliyatida ishtirok etishlari kengaytirilmoqda.

4. Aholi daromadlari oshirib borilmoqda.

5. Mehnat resurlarining o'sib borishiga mos holda yangi ish joylari yaratib borilmoqda.

Turmush darajasining tabaqalanishi diferensiatsiya deyiladi. Daromadning turlicha bo'lishi natijasida bir oila hisobiga va jon boshiga to'g'ri keladigan, iste'mol farqlanadi. Rivojlangan iqtisodiyot sharoitlarida tafovutlar ommabob tovar iste'moli jihatidan emas, balki zamonaviy yangi, obro'-talab tovarlar iste'moli jihatidan paydo bo'ladi. Iste'mol tuzilishiga qarab, u yoki bu mamlakat aholisining turmush farovonligiga baho beriladi.

Turmush sifatining shakllanishiga ta'sir etuvchi asosiy omillar quyidagilardan iborat:

– aholining sifatli oziq-ovqat mahsulotlari va maishiy xizmatlar bilan ta'minlanganligi;

– aholining salomatligi va sog'liqni saqlash imkoniyati;

– ta'lim olish imkoniyati;

– tabiiy muhitning holati;

– aholini daromadlari darajasi;

– aholining bandligi darajasi;

– inflatsiya darajasi;

– mamlakatdagi siyosiy barqarorlik;

– ma'naviy muhit va hayot faoliyati xavfsizligi;

– aholining uy-joy bilan ta'minlanishi.

Aholining turmush darajasi uning xarajatlariga ham ta'sir etadi. Aholi daromadlari quyidagicha xarajat qilinadi:

1. Oziq-ovqat mahsulotlariga.

2. Nooziq-ovqat tovarlarni sotib olishga.

3. Madaniy-maishiy xizmatlarga.

4. Soliqlarga.

5. Alkogol ichimliklarini xarid qilishga.

Turmush darajasi oshgan sari, aholi pul xarajatlarining tobora ko'proq qismi nooziq-ovqat tovarlarini xarid etib, iste'mol qilishga sarflanadi, shunga ko'ra, uning tobora kam qismi oziq-ovqatga ketadi. Bu hududlar va mamlakatlar doirasidagi pul xarajatlarida o'z ifodasini topadi.

Kishilarning pul daromadlari kundalik tirikchilik xarajatlaridan ortib qolib, jamg'arma hosil bo'lishi, uning kapital sifatida ishlatilishi ham turmush darajasini ko'rsatadi.

Shunday qilib, yuqorida keltirilgan omillar zaminida aholi daromadlarining turli mamlakatlardagi tabaqalanishi va turmush darajasining farqlanishi kelib chiqadi. Kishilar o'z tasarrufidagi resurslarni mustaqil idrok qilish doirasining kengayib borishi jamiyatda yangicha iqtisodiy vaziyatni vujudga keltiradi.

Jadvalga ko'ra, 1991-2011-yillar davomida jami xarajatlar tarkibida iste'mol xarajatlarining ulushi 81,1 %dan 78,1 %ga, iste'moldan tashqari xarajatlar ulushi 7,1 %dan 6,0 %ga qisqargan, aksincha, pul omonatlari va jamg'armalar ulushi 11,8 %dan 15,9 %ga ortgan. Shu bilan birga, oilalarning iste'mol xarajatlari tarkibi ham optimallashtirib bormoqda: oziq-ovqat mahsulotlari uchun xarajatlar ulushi barqarorlashib, xizmatlar uchun xarajatlar ulushi ortib bormoqda. Bunday holat iqtisodiy rivojlanib borayotgan davlatlar uchun xosdir.

Iqtisodiyot vazirligi ma'lumotlariga qaraganda, 1991-2015-yillarda non va non mahsulotlarining iste'moli kamaygan, aksincha, qolgan oziq-ovqat mahsulotlarining iste'moli ortgan.

Bozor munosabatlari chuqurlashib, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik rivojlanib borgani sayin aholining yalpi xarajatlari tarkibida yangi yo'nalish – tadbirkorlik faoliyati uchun xarajatlar yo'nalishi paydo bo'ldi. O'z mohiyatiga ko'ra, bu usul oila xo'jaligining asosiy kapital uchun mablag' jamg'arishning samarali shakli bo'lib, xususiy mulk asosida o'z daromadlarini shakllantirish va ko'paytirish imkonini beradi.

Oilalar daromadlari tarkibi o'zgartirish holda 2013-yilda tadbirkorlikdan olinayotgan daromadlar aholi yalpi daromadlarining yarmidan ziyodini tashkil etdi. Mustaqil Davlatlar

Hamdo'stligi mamlakatlarida bu ko'rsatkich o'rtacha 20-25 foizdan oshmaydi. 2013-yilda 2000-yilga nisbatan aholimizning iste'mol xarajatlari 9,5 barobar oshganining o'zi ko'p narsadan dalolat beradi⁸¹. 2014-yilda aholi jon boshiga umumiy daromadlar 13,1 foizga oshgan (22-jadval).

Aholining umumiy daromadlari⁸²
(O'tgan yilga nisbatan foizda)

22-jadval

	2011	2012	2013	2014
Aholining umumiy daromadlari	131,4	123,8	123,5	115,0
Aholining real umumiy daromadlari	122,4	115,5	115,4	108,0
Aholi jon boshiga umumiy daromadlar	127,9	122,0	121,6	113,1
Aholi jon boshiga umumiy real daromadlar	119,2	113,8	113,7	106,2

Aholining real va jami daromadlari o'sibgina qolmay, uning tarkibi ham o'zgardi. Jami daromadlar tarkibida tadbirkorlikdan keladigan daromadlarni, shaxsiy tomorqa xo'jaligida yetishtirilgan qishloq xo'jaligi mahsulotlarini sotishdan keladigan daromadlar ulushi ko'paydi.

Tadbirkorlik faoliyatidan olingan daromadlar ulushi 2010-yildagi 47,1 foizdan 2015-yilda 52 foizga o'sgan⁸³ bo'lib, bu Mustaqil Davlatlar Hamdo'stligi mamlakatlaridagi ko'rsatkichlardan sezilarli darajada yuqoridir.

Respublikada inflatsiya darajasini prognoz ko'rsatkichlarda, ya'ni yiliga 5,6% darajasida ekanligi daromadlarning xarid qobiliyatini oshirgani holda, ularning nominal ko'rinishini emas, balki real ko'rinishini oshirib bormoqda. Daromadlar siyosatining asosini aholi turli toifalari o'rtasida keskin eng yuqori darajada

⁸¹ Karimov I. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. – T.: O'zbekiston, 2014.

⁸² O'zbekiston Respublikasi yillik statistik to'plami. Toshkent 2015.

⁸³ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

tabaqalanishiga yo‘l qo‘ymaslik tashkil etmoqda. Iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida mehnat unumdorligi oshirib borilmoqda.

Farovonlikning o‘shishini aholi qo‘lidagi mol-mulkning miqdoriga qarab ham bo‘lish mumkin.

Turmush darajasining tabaqalanishi holatida faqat joriy kelib tushadigan daromadlarga nisbatan baho berish yetarli bo‘lmaydi. Chunki aholi yillar mobaynida to‘plangan mol-mulk va iste‘mol buyumlari bilan ham farqlanadilar. Oila iste‘molidagi mol-mulk oila a‘zolarining daromadlari bilan to‘ldiriladi va boyib boradi. Chunki oiladagi mol-mulk aynan oila a‘zosining daromadi orqali tashkil topgan bo‘lishi shart emas, u merosga qolishi, hadya qilinishi orqali ham oila iste‘moliga kelib tushishi mumkin.

Aholi turmush farovonligining o‘shishida mol-mulk va jamg‘arishning ortib borishiga alohida e‘tibor berish kerak. Aholi jon boshiga pul daromadlari quyidagi jadvalda o‘z ifodasini topgan⁸⁴:

Aholi umumiy daromadlarining tarkibi⁸⁵ (O‘tgan yilga nisbatan foizda)

23-jadval

	2011	2012	2013	2014
Umumiy daromadlar – jami	100,0	100,0	100,0	100,0
Birlamchi daromadlar	73,5	71,6	71,4	73,9
Ishlab chiqarishdan olingan daromadlar	71,0	69,2	68,4	71,3
Mehnat faoliyatidan olingan daromadlar	69,4	67,3	66,6	69,3
Yollanma ishchilarning daromadlari	42,9	41,5	40,2	39,6
Mustaqil ravishda band bo‘lishdan olingan daromadlar	26,5	25,8	26,4	29,7
Shaxsiy iste‘mol uchun o‘zida ishlab chiqarilgan xizmatlardan olingan daromadlar	1,6	1,9	1,8	2,0
Mol-mulkdan olingan daromadlar	2,5	2,4	3,0	2,6
Transfertlardan olingan daromadlar	26,5	28,4	28,6	26,1

⁸⁴ O‘zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo‘mitasi ma‘lumotlari asosida.

⁸⁵ O‘zbekiston Respublikasi yillik statistik to‘plami Toshkent 2015.

Umumiy daromadlar tarkibidan, kichik tadbirkorlikdan olingan daromadlar	49,0	49,8	50,7	51,7
---	------	------	------	------

Aholining turmush darajasini aniqlashda har bir mamlakatda **insonning kamolot indeksidan** foydalaniladi. Unda quyidagilar inobatga olinadi:

1. Kishi jon boshiga to'g'ri keladigan YaIM ulushi bilan.
2. Mamlakatdagi o'rtacha yashash yoshi uzunligi bilan.
3. Mamlakat aholisining ta'lim darajasi va malaka, kasb-korlik darajasi bilan.
4. Aholining turmush sifati bilan.

11.4. Iste'mol savati va iste'mol budjeti

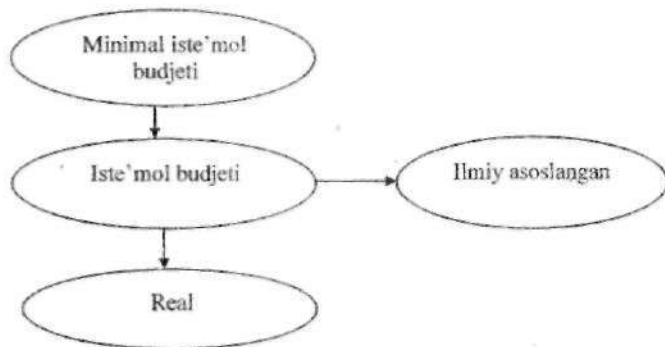
Iste'mol savati – ishchi kuchini takror yaratish uchun zarur bo'lgan iste'mol buyumlari va xizmatlari yig'indisidan iborat.

Iste'mol budjeti – bir kishining normal turmush sharoitini ta'minlash uchun zarur bo'lgan iste'mol tovarlari va xizmatlari yig'indisini bozor bahosidagi ko'rinishidan iborat. Iste'mol budjeti 3 turga bo'linadi:

1. Minimal iste'mol budjeti.
2. Real haqiqiy iste'mol budjeti.
3. Ilmiy asoslangan iste'mol budjeti.

Minimal iste'mol budjeti kishiga eng zarur bo'lgan kundalik ehtiyojlari uchun kerak bo'lgan iste'mol buyumlari va xizmatlari yig'indisini pul ko'rinishidan iborat.

Real haqiqiy iste'mol budjeti shu kunda shakllangan iste'mol buyumlari va xizmatlarini yig'indisining pul ko'rinishidan iborat.



31-rasm. Iste'mol budjeti.

Ilmiy asoslangan iste'mol budjeti iqtisodchilar, tibbiyotchilar, sotsiolog mutaxassislar tomonidan insonni normal turmush darajasini ta'minlash uchun zarur bo'lgan iste'mol buyumlari va xizmatlari yig'indisining pul ko'rinishidan iborat.

Davlat ish haqining eng kam miqdorini qonuniy jihatdan o'rnatadi. Eng kam ish haqi turmush sharoitiga bog'liq bo'lib eng kam iste'mol budjeti asosida aniqlanadi.

O'zbekistonda aholi soni o'sib borayotganligiga qaramasdan, iste'mol tarkibida sifatli oziq-ovqat mahsulotlarini iste'mol qilish ko'paymoqda. So'nggi yillarda jon boshiga to'g'ri keladigan eng muhim oziq-ovqat tovarlari bo'yicha iste'mol hajmi muttasil o'sib bormoqda, ayni vaqtda nooziq-ovqat mahsulotlarni xarid qilish va xizmatlar uchun to'lanadigan sarfxarajatlar miqdori ham sezilarli ravishda ko'paymoqda.

Mustaqillik yillarida go'sht iste'moli – 1,4-marta, sut – 1,3 barobar, sabzavot va poliz mahsulotlari – 2,6-marta, kartoshka – 2 barobar, mevalar iste'moli – 6,4 karra oshdi⁸⁶.

⁸⁶ Karimov I. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. –T.: O'zbekiston, 2014

**O'zbekiston Respublikasida asosiy iste'mol
mahsulotlarining iste'mol qilinishi (aholi jon boshiga, kg
hisobida)**

24-jadval

	1990	2000	2010	2014	2015	2015 yilda 1990 yilga nisbatan %
<i>Non va non mahsulotlari</i>	170	167	160	173	170	100
<i>Go'sht va go'sht mahsulotlari</i>	31	34	38	42	42,5	138,7
<i>Sut mahsulotlari</i>	183	162	239	248	266,4	145,6
<i>Tuxum (dona)</i>	97	47	138	215	230,4	2,38 m
<i>Sabzavot-poliz mahsulotlari</i>	107	128	238	281	285	2,66 m
<i>Kartoshka</i>	29	36	45	55	57	196,6
<i>O'simlik yog'i va boshqa yog'lar</i>	12	12	13	22	22	183,3
<i>Shakar</i>	12	16	17	28	28	2,33 m
<i>Meva, uzum</i>	23	42	83	142	145	6,3 m

**Manba: O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika
qo'mitasi ma'lumotlari asosida.**

Respublikamizda zamonaviy texnologiyalar asosida paxta tolasini va meva-sabzavot mahsulotlarini chuqur qayta ishlash tashqi va ichki bozorda talab yuqori bo'lgan tayyor, ekologik toza to'qimachilik va yengil sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmini 2030-yilda 5,6 marta, meva-sabzavot mahsulotlarini qayta ishlash hajmini esa 5,7 karra oshirish imkonini beradi.⁸⁷

Respublikamizda oziq-ovqat mahsulotlari iste'molining ortishi bilan bir qatorda yengil sanoat mahsulotlarining iste'moli

⁸⁷ I.Karimov Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir. 2016. Toshkent. www.lex.uz.

ham ko'payib bormoqda. Aholi ehtiyojlarini ta'minlash uchun zarur bo'lgan nooziq-ovqat mahsulotlarining aksariyat qismi mustaqillikkacha bo'lgan davrda respublikamizda ishlab chiqarilmas, balki chetdan keltirilar edi. Televizorlar, kir yuvish mashinalari, elektr changyutgichlar, yengil mashinalar 100 %, gazmollarning qariyb 40 %, barcha turdagi oyoq kiyim va boshqa shunga o'xshash mahsulotlarning 30 %i chetdan olinib kelinardi.

Hozirgi vaqtda mamlakatimiz sanoati aholini sifatli mebel, gilam mahsulotlari, yengil avtomobillarga bo'lgan ehtiyoji to'liq ta'minlanmoqda. Respublikada televizorlar, konditsionerlar va muzlatkichlar ishlab chiqarish hajmi o'sib bormoqda. Trikotaj mahsulotlari, oyoq kiyimlar tayyorlash va yengil sanoatning boshqa tarmoqlari yuqori sur'atlar bilan rivojlanib bormoqda.

Uy xo'jaliklari eskirgan va noqulay maishiy va elektr texnikasi buyumlaridan voz kechib, yangi, zamonaviy, sifat jihatidan eski buyumlardan keskin farq qiladigan mahsulotlarni tez sotib olayotganligi aholi turmush darajasining yuqori sur'atlarda o'sib borayotganligidan dalolat beradi.

Oilalarni uzoq muddat foydalanishga mo'ljallangan tovarlar bilan ta'minlash darajasi ham oshib bormoqdaki, xonadonlarni muzlatkich, konditsioner, shaxsiy kompyuter, televizor, mobil telefoni va boshqa zamonaviy maishiy texnika vositalari bilan ta'minlash oshib bormoqda. 2000-yilda har 100 ta oilaga o'rtacha 20 ta yengil avtomobil to'g'ri kelgan bo'lsa, 2013-yilda 41,4 taga yetdi⁸⁸.

Respublikamizda aholi soni ko'payib borayotgan bo'lsa-da, odamlarni uy-joy bilan ta'minlashda jon boshiga to'g'ri keladigan uy-joy maydonini 12,4 kvadrat metrdan 2014-yilda 15,4 kvadrat metrga oshirishga erishildi. Uy-joy fondining deyarli barchasi xususiy mulk sifatida aholi tasarrufida ekanligini alohida ta'kidlab o'tishimiz zarur.

⁸⁸ Karimov I. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. –T.: O'zbekiston, 2014.

Qishloq joylarda namunaviy loyihalar asosida yakka tartibda uy-joylar qurish bo'yicha maqsadli davlat dasturining amalga oshirilishi natijasida 2014-yilda 11 mingta yangi turar joylar barpo etildi. Qishloq uylarining sifati va sharoitining qulayligi bilan zamon talablariga to'liq javob beradi.

Aholining uzoq muddat foydalanadigan tovarlar bilan ta'minlanish darajasini oshib borayotganligi ham turmush sifatini yuksalib borayotganligidan dalolat beradi. Jumladan, 2015-yilda har 100 oilaning 42 tasi yengil avtomobillar bilan ta'minlandi, har 100 ta dan 47 ta oila shaxsiy kompyuterlar bilan ta'minlangan. Shuningdek har 100 oilaning 31 tasida konditsionerlar, har 100 ta oilaga 234 ta mobil telefonlar to'g'ri kelmoqda.⁸⁹

Mustaqillik davrida mamlakatimiz yuqori iqtisodiy ko'rsatkichlarga erishdi, jahon hamjamiyatidan munosib o'rinni egalladi.

Buyuk Britaniyaning nufuzli «Economist» jurnalining bergan bahosiga ko'ra, O'zbekiston poytaxti – Toshkent shahri obodligi va yashash uchun qulayligi jihatidan 2014-yilda dunyo reytingida 140 shahar orasida 58-o'rinni egalladi va jahon tasnifida yashash uchun eng qulay bo'lgan yirik shaharlar qatoriga kiritildi.

2015-yilda BMT homiyligida mustaqil tashkilotlar guruhi va xalqaro ekspertlar tomonidan «Dunyoning baxtli mamlakatlari» degan mavzuda olib borilgan tadqiqotda 158 ta mamlakat ichida O'zbekiston 44 o'rinni, Farovonlik indeksi bo'yicha 57 o'rinni egalladi.

Jahon iqtisodiy forumi reytingi bo'yicha O'zbekiston 2014-2015-yillardagi rivojlanish yakunlari va 2016-2017-yillarda iqtisodiy o'sish prognozlarini bo'yicha dunyodagi eng tez rivojlanayotgan beshta mamlakat qatoridan joy olgan, «Qonunga rioya etish» reytingi bo'yicha 141 ta mamlakat ichida 2 o'ringa, uzoq yashovchi mamlakatlar indeksi bo'yicha esa 6 o'ringa ega

⁸⁹ I Karimov Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir. 2016 Toshkent. www.lex.uz.

bo'ldi. Jahon iqtisodiy forumi reytingiga ko'ra, 2015-yilda O'zbekiston Respublikasi Birlashgan Millatlar Tashkilotining Oziq-ovqat va qishloq xo'jaligi tashkiloti (FAO)ga a'zo davlatlarning oziq-ovqat xavfsizligini ta'minlash sohasida Mingyillik rivojlanish maqsadlariga erishgani uchun beriladigan mukofotiga sazovor bo'lgan 14 ta davlatdan biri⁹⁰ sifatida e'tirof etilganligi respublikamizda turmush sifatini oshib borganligidan dalolat beradi.

11.5. O'zbekistonda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida aholi daromadlari va turmush darajasini oshirishning istiqbolli yo'nalishlari

Respublikamizda demokratik jamiyat qurishdan asosiy maqsad respublikamizda istiqomat qilayotgan barcha insonlar uchun munosib hayot sharoitini yaratib berish kafolatlangan yuksak turmush darajasi hamda erkinliklarni ta'minlashdan iborat. Ushbu maqsadni amalga oshirish uchun ijtimoiy bozor iqtisodiyotini yaratishga yo'naltirilgan iqtisodiy islohotlar olib borilmoqda.

O'zbekiston Respublikasida bozor iqtisodiyotiga o'tishning dastlabki davrlarida, iqtisodiy islohotlarning 1-bosqichida aholi daromadlari darajasini ushlab turishga va uning pasayib ketishiga yo'l qo'yimaslik uchun, aholi turmush darajasini oshirib borish uchun bir qancha chora-tadbirlar qo'llanildi. Qo'yilgan maqsadga erishishning asosiy mexanizmlari quyidagilardan iborat bo'ldi:

1. Fuqarolarning shaxsiy tomorqa xo'jaliklarini kengaytirish hisobiga asosiy oziq-ovqat mahsulotlarini ishlab chiqarishni ko'paytirish.

2. Non, o'simlik yog'i, qand, kommunal xizmatlar narxlari darajasini ushlab turish yo'li bilan asosiy oziq-ovqat bo'lganlariga iste'mol subsidiyasi saqlab qolindi.

⁹⁰ I. Karimov Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchul davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir. 2016 Toshkent www.lex.uz

3. Aholining nochor qatlamlariga budjet va budjetdan tashqari fondlardan moddiy yordam berish hisobiga daromadlar darajasi ushlab turildi.

4. Ish haqini doimiy indeksatsiya qilish hisobiga aholining pul daromadlari darajasi oshirib borildi.

5. Inflatsiya darajasini pasaytirish va iqtisodiyotda ishlab chiqarish hajmini oshirib borish uchun umumiy makroiqtisodiy shart-sharoitlar yaratildi.

Iqtisodiy islohotlarning keyingi bosqichida (1994-1996) mamlakatda umumiy makroiqtisodiy vaziyatning ijobiy tomonga o'zgarishi hisobiga, inflatsiya darajasining pasayishi va iqtisodiy o'sish kelib chiqishi natijasida aholining real daromadlari ko'paydi. Daromadlar darajasini tartibga solish mexanizmi quyidagicha amalga oshirib borildi:

- pensiya, stipendiya, budjet sohasidagi ishchilar ish haqining minimal darajasi doimiy oshirilib borildi;

- kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalar nafaqalar bilan ta'minlandi;

- vaqtincha ishsiz qolgan kishilarga ishsizlik nafaqalari ko'rinishida moddiy yordam berib borildi;

- yagona tarif setkasi kiritildi va minimal ish haqi darajasi belgilandi.

Mamlakatimiz iqtisodiyotini isloh qilish va respublikamizda ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotini shakllantirish asosida barqaror taraqqiyot va aholi turmush darajasini yuksaltirishga qaratilgan strategik maqsadlar Birinchi Prezidentimiz I. Karimov tomonidan quyidagicha izohlab berilgan:

- ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotini bosqichma-bosqich shakllantirish, qudratli va tinimsiz rivojlanib boradigan kishilar hayoti va faoliyati uchun zarur shart-sharoitlarni ta'minlaydigan iqtisodiy tizimni barpo etish;

- ko'p ukladli iqtisodiyotni yaratish, insonning tashabbuskorligi va uddaburonligini butun choralar bilan rivojlantirish

negizida bo'lgan xususiy mulkning davlat tomonidan himoya qilinishini ta'minlash;

– korxonalar va fuqarolarga keng iqtisodiy erkinliklar berish, ularning xo'jalik faoliyatiga davlat bevosita aralashuvidan voz kechish;

– iqtisodiyotni boshqarishning ma'muriy-buyruqbozlik usullarini bartaraf etish, iqtisodiy omillar va rag'batlantirish vositalaridan keng foydalanish;

– iqtisodiyotda moddiy, tabiiy va mehnat resurslaridan samarali foydalanishni ta'minlaydigan chuqur tarkibiy o'zgarishlar qilish, raqobatbardosh bo'lganlarni ishlab chiqarish, jahon iqtisodiy tizimiga qo'shilib borish;

– kishilarda yangicha iqtisodiy fikrlashni shakllantirish, ularning dunyoqarashini o'zgartirish, har bir kishiga o'z mehnatining sarflash sohasi va shakllarini mustaqil belgilash imkonini beradi⁹¹;

– mahalliy sanoat, savdo, maishiy xizmat ko'rsatish korxonalarini, uy-joy fondini xususiylashtirish, qishloq xo'jaligi va xalq xo'jaligining boshqa sohalarida mulkchilikning yangi shakllarini vujudga keltirish;

– ishlab chiqarishning pasayib borishiga barham berish, moliyaviy ahvolning barqarorlashuvini ta'minlash;

– mamlakat iqtisodiyotiga xorij sarmoyasini avvalo bevosita yo'naltirilgan sarmoyalarni keng jalb etish uchun qulay shart-sharoit va kafolat, iqtisodiy omillarni yanada kuchaytirish;

– kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning iqtisodiy taraqqiyotda ustuvor o'rin egallashiga erishish;

– mamlakatning eksport salohiyatini rivojlantirish va mustahkamlash, iqtisodiyotimizning jahon iqtisodiy tizimiga keng ko'lamda integratsiyalashuvini ta'minlash.

Xulosa qilib aytish mumkinki, iqtisodiy rivojlanish va ijtimoiy rivojlanish o'zaro uzviy bog'liq.

⁹¹ Karimov I.A. O'zbekiston – iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida. – T.: O'zbekiston, 1995, 18-b.

Xullas, O'zbekiston Respublikasida aholining real daromadlarini o'stirishga, yalpi ichki mahsulotda iste'mol ulushini ko'paytirib borishga va bu orqali aholi turmush farovonligini yanada oshirishga erishildi.

Bugungi kunda aholi turmush darajasini yanada oshirish uchun quyidagilarni amalga oshirish zarur:

1 Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan YaIM ulushini yanada ko'paytirish.

2. Aholi real daromadlari va bandlik darajasini oshirib borish.

3. Aholining uy-joy bilan ta'minlanish darajasini yanada oshirib borish.

4. Maorif va sog'liqni saqlash tizimini yanada rivojlantirish.

5. Mehnat sharoitlarining yanada yaxshilanishiga erishish.

6. Ma'naviy muhitning rivojlanishi va hayot faoliyati xavfsizligini ta'minlash.

7. Ovqatlanish sifati va madaniyatini yanada oshirish.

8. Maktablarda ta'lim sifatini yanada yaxshilash.

9. Ayollar va erkaklar tengligini rag'batlantirish va ayollarning huquq, imkoniyatlarini kengaytirishni davom ettirish.

10. Onalar sog'lig'ini yanada yaxshilash.

11. Ekologik barqarorlikni ta'minlash.

12. Rivojlanish maqsadlarida global hamkorlikni kuchaytirish, tashqi savdo aylanmasi, shu jumladan eksportning tovar tarkibini yanada diversifikatsiya qilish.

13. Korxonalar o'rtasida barqaror kooperatsiya aloqalarini o'rnatish va kengaytirish, ishlab chiqarishni mahalliy lashtirish asosida mahsulot ishlab chiqarishni ko'paytirish bo'yicha ishlarni davom ettirish.

14. Mamlakatimizda ishlab chiqarilayotgan iste'mol tovari turlarini kengaytirish va hajmini oshirish orqali iste'mol bozorini ular bilan to'ldirish va mutanosibligini ta'minlash.

15. Kichik biznesni jadal rivojlantirish chora-tadbirlarini yanada takomillashtirish.

Minimal iste'mol budjeti – kishiga eng zarur bo'lgan kundalik ehtiyojlari uchun kerak bo'lgan iste'mol buyumlari va xizmatlari yig'indisini pul ko'rinishidan iborat.

Real haqiqiy iste'mol budjeti – shu kunda shakllangan iste'mol buyumlari va xizmatlarini yig'indisining pul ko'rinishidan iborat.

Ilmiy asoslangan iste'mol budjeti – iqtisodchilar, tibbiyotchilar, sotsiolog mutaxassislar tomonidan insonni normal turmush darajasini ta'minlash uchun zarur bo'lgan iste'mol buyumlari va xizmatlari yig'indisining pul ko'rinishidan iborat.

Qiymat pul ko'rsatkichlari – ish haqi, foyda, foiz, renta, dividendlar.

Moddiy-natural ko'rsatkichlari – oziq-ovqat, uy-joy va h.k.

To'q turmush darajasi – insonni har tomonlama kamol topishini ta'minlaydigan tovar va xizmatlardan foydalanishini bildiradi.

Normal turmush darajasi – insonni ishchi kuchi qobiliyatini takror yaratish uchun, ya'ni jismoniy va aqliy qobiliyatlarini to'la qaytadan tiklash uchun kerakli bo'lgan tovar va xizmatlarni ilmiy asoslangan me'yorlar bo'yicha oqilona iste'mol qilishni bildiradi.

Kambag'allik – insonni faqat mehnat qobiliyatini saqlab qolish uchungina ne'matlarni minimal darajada iste'mol qilishni bildiradi.

Qashshoqlik – insonni faqat yashash qobiliyatini saqlab qolish imkoniyatini beradigan tovar va xizmatlarni minimal darajada iste'mol qilishni bildiradi.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Aholi daromadlarini qanday turlari borligini ayting?
2. Aholini turmush darajasi deganda nimani tushunasiz?
3. Iste'mol budjetini mohiyatini yoriting va uning turlarini ayting.
4. Minimal iste'mol budjeti va iste'mol xaltasi deganda nimani tushunasiz?
5. Ilmiy asoslangan iste'mol budjetini mohiyatini yoriting.
6. Lorens egri chizig'i nimani ifodalaydi?

XII bob. ISH HAQINI TASHKIL QILISH VA UNI ISLOH QILISH

1. Ish haqining mohiyati va uning funksiyalari.
2. Ish haqini to'lashning asosiy tamoyillari.
3. Ish haqi tizimi va ish haqining turlari.
4. Ta'rif tizimi va uning mohiyati.

12.1. Ish haqining mohiyati va uning funksiyalari

Ishchi kuchi bahosining pul ifodasidagi aniq shakli ish haqi hisoblanadi. Ishchi kuchining qiymati esa ishchi o'z mehnat natijasi uchun oladigan hayotiy vositalar yig'indisining muayyan qiymatini aks ettiradi. Ish haqi miqdoriga mehnat bozoridagi talab va taklif nisbati, bandlik ta'sir qiladi:

birinchidan, agar mehnat bozorida talab va taklif bir-biriga mutanosib bo'lganda, ish haqini belgilaydigan ishchi kuchining bahosi uning qiymatiga muvofiq bo'ladi:

$$M_{t-b} = M_{t-f}$$

ikkinchidan, mehnat bozorida ishchi kuchiga talab taklifdan ortiq, bunda ish beruvchilar o'rtasida raqobat yuzaga keladi, natijada ish beruvchilar ishchilarga ishchi kuchi qiymatidan yuqori ish haqini taklif qilishlari mumkin:

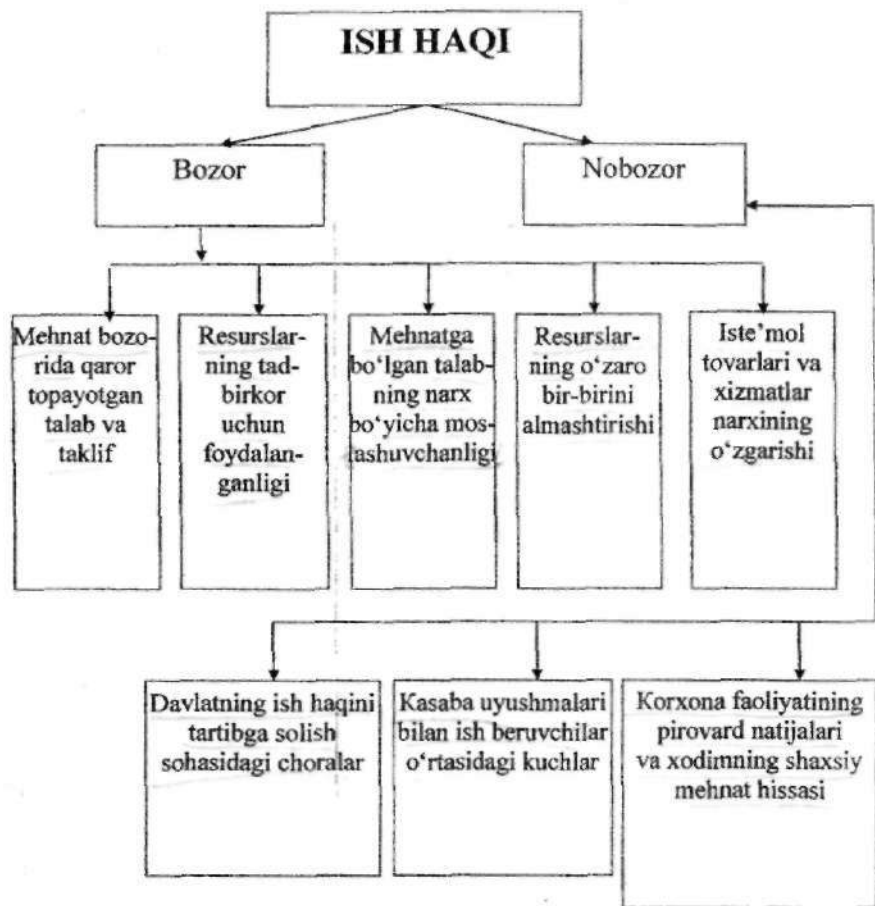
$$M_{t-b} > M_{t-f}$$

uchinchidan, mehnat bozorida ishchi kuchining taklifi unga bo'lgan talabdan ortiq bo'ladi.

$$M_{t-b} < M_{t-f}$$

Ish joylarga ega bo'lish uchun ishchilar raqobatlashadi, natijada ish haqi pasayishi mumkin. Biroq davlat ishchi kuchining bahosini ishchi kuchi qiymatidan pasayishini oldini oladi. Buning uchun minimal iste'mol budjeti va minimal ish haqi miqdorini belgilab qo'yadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi hajmiga bir qator bozor va nobozor omillar ta'sir ko'rsatadi. Buning natijasida mehnatga haq to'lashning muayyan darajasi vujudga keladi.



32-rasm. Ish haqiga ta'sir etuvchi omillar.

Ish haqining *asosiy elementi* – uning stavkasidir. Ish haqining tuzilishidagi yana bir elementni – mehnat faoliyatining alohida natijalaridagi farqlar (mukofotlar, ustama haq, ishbay qo'shimcha haq va shu kabilar)ni aks ettiruvchi *o'zgaruvchan qismni ajratib ko'rsatish* zarur. Bundan tashqari, daromadlarning har xil turlari mavjud bo'lib, ularni xodim mazkur tashkilotda ishlayotganligi uchun olishi mumkin (moddiy yordam, ovqat haqi, yo'llanmalar va davolanish haqi, qimmatbaho sovg'alar,

qo'shimcha tibbiy va pensiya sug'urtasi va shu kabilar). Umuman, ish haqini va daromadlarning mazkur turlarini xodimning shu korxonadagi mehnat daromadi deb qarash mumkin.

Ishchilar daromadini ko'paytirishning bir qancha yo'llari mavjud, bular quyidagilardan iborat:

– ishlab beriladigan vaqtni, tashqi yoki ichki o'rindoshlik tarzida bajariladigan ishlarni ko'paytirish;

– mehnat unumdorligini oshirish;

– turdosh kasblarda ishlash;

– mehnat salohiyatini sifatini oshirib borish, ya'ni kadrlarni mahoratini, malakasini oshirish, qo'shimcha o'qitishdir.

Ish haqiga ta'sir qiluvchi bozor va nobozor omillari mavjud bo'lib, u quyidagi rasmda ifodalangan.

Ish haqining quyidagi vazifalari mavjud:

1. Ishchi kuchini takror yaratish. U xodimlarni, shuningdek, ularning oila a'zolarini ish kuchini takror yaratish uchun, avlodlarni qayta ko'paytirish uchun zarur bo'ladigan hayotiy ne'matlar bilan ta'minlashdan iborat (33-rasmga qarang).

2. Rag'batlantirish. Ish haqi xodimlarning qo'shgan mehnat hissasiga bog'liqligini ta'minlashi, bunda kadrlarning o'z mehnati natijalarini doimiy ravishda yaxshilab borishga qiziqtirishi, mehnatdan manfaatdorligini oshirib borishi lozim.

3. Hisob-kitob mahsulot ishlab chiqarishda mehnat hissasini ifodalaydi.

4. Joylashtirish funksiyasi. Mehnat resurslarini mintaqalar, iqtisodiyot tarmoqlari va korxonalar bo'yicha to'g'ri joylashtirishdan iborat.

5. Aholining to'lovga qodir talabini shakllantirish. Ish haqi yordamida tovarni taklif qilish bilan talab o'rtasida zarur mutanosiblik o'rnatiladi.



33-rasm. Ish haqi vazifalari.

12.2. Ish haqini to'lashning asosiy tamoyillari

Mehnat bozorida ish haqini to'lashda quyidagi tamoyillar amal qiladi:

1. *Ishlab chiqarish natijalari va mehnat samaradorligi ortib borgan sari real ish haqining ortib borishi.* Mehnat samaradorligi va ish haqi o'rtasida uzilish yuzaga kelsa, ishlab topilmagan pulning berilishiga, demak, inflatsiyaga, olingan nominal ish haqining ta'min etilishiga va real ish haqining pasayishiga olib kelishi mumkin.

2. *Mehnat unumdorligi o'sishi va o'rtacha ish haqining o'sish sur'atlari bog'liqligini ta'minlash.* Bunda ishlab chiqarishni rivojlantirish va uning samaradorligini oshirish asosida mehnat daromadlarini maksimal darajaga yetkazish mumkin.

3. *Korxonalar joylashgan mintaqaga, uning qaysi tarmoqqa mansubligiga, ishchi kuchini mehnat hissasiga qarab ish haqini taqaballashtirish.* Kadrlar o'z mehnat malakasidan, mahsulotning yuqori sifatli bo'lishini ta'minlashdan moddiy manfaatdorligini kuchaytirish zarur.

4. *Teng mehnatga teng ish haqi.* Bu tamoyilga asosan ishlovchining jinsi, yoshi, milliy mansubligi va hokazolarga qarab uning mehnatiga haq to'lashda kamsitishga yo'l qo'ymaslikdir.

5. *Mehnat haq to'lashni davlat tomonidan tartibga solish.*

6. *Mehnat bozorining ta'sirini hisobga olish.* Mehnat bozorida talab va taklif nisbatidan kelib chiqqan holda ish haqi to'lashni yo'lga qo'yish.

7. *Ish haqini to'lash shakllari va tizimlarining oddiyliги, mantiqiyliги va qulayligini ta'minlash.* Kadrlarda ish haqi haqida tushunarli va batafsil axborot mavjud bo'lishi zarur.

Xullas, ish haqining miqdori mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif nisbatiga qarab o'zgarib boradi.

Iqtisodiyotning har bir sektorida mulkchilik shakllaridan qat'i nazar ish haqi miqdori ishlovchining shaxsiy qobiliyatlariga, bilim va kasb-malaka darajasiga, mahoratiga, tajribasiga hamda bajargan ish natijalariga bog'liq. Chunki ish haqi mehnat sharoiti va uning pirovard natijalariga bog'liq bo'lishi hamda ishlovchilarni o'z bilimi va kasb malakasini, mehnat unumdorligini oshirishga, mahsulot va xizmat sifatini yaxshilashga, shuningdek, barcha turdagi iqtisodiy resurslardan oqilona, tejamkorlik asosida foydalanishga rag'batlantirish kerak. Binobarin, ishga yollovchi bilan mehnatga yollanuvchi o'rtasidagi mehnat munosabatlari asosida ish haqi tashkil topadi. Chunki ish haqi ishlovchining manfaatini, mehnatini faollashtiruvchi asosiy vosita sifatida maydonga chiqadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqi ishlovchilarni ijtimoiy muhofaza qilishning muhim vositasi vazifasini ham bajaradi. Ish haqi ishlovchilarning kasb-malaka va shaxsiy sifat hamda qobiliyatlarini kengaytirilgan takror ishlab chiqarish sharoitlarini ta'minlash funksiyasini ham o'taydi. Shu sababli davlat ish haqining eng kam miqdorini belgilaydi. Unga amal qilishi mulkchilik shakllaridan qat'i nazar barcha ish beruvchilar uchun majburiy hisoblanadi. Ishlovchilar uchun esa eng kam ish haqi inson sifatida munosib yashash, ish kuchini takror yaratish

sharoitlarini ta'minlashning ijtimoiy kafolatidir. Eng kam ish haqi miqdorini belgilashning boshlang'ich punkti minimal iste'mol budjeti hisoblanadi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining tavsiyasida aytilishicha, eng kam miqdordagi ish haqini belgilashning asosiy maqsadi yollanib ishlayotgan shaxslarga eng kam miqdorda yo'l qo'yiladigan ish haqi darajasiga nisbatan zarur ijtimoiy himoya berilishi lozimligidir. Eng kam ish haqi miqdorining belgilanishi turli yo'llar bilan amalga oshirilishi mumkin. O'zbekistonda eng kam ish haqi miqdori O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Farmoni bilan belgilanadi.

Shunday qilib, ish haqini tartibga solish mexanizmida boshlang'ich baza sifatida uning eng kam miqdori namoyon bo'ladi, u oddiy, kam malakali mehnat bilan band bo'lgan xodimlarning takror hosil qilinishi uchun normal shart-sharoitlar yaratishi lozim.

Eng kam miqdordagi ish haqi ish kuchining jismoniy faolligini qo'llab-quvvatlab qolmasdan, shu bilan birga uning mehnat qilish qobiliyatini tiklashi va rivojlantirishi uchun u iste'mol savatchasiga muvofiq kelishi lozim, bu savatcha eng zarur mahsulotlar, tovar va xizmatlar turini o'z ichiga oladi. Eng kam ish haqi faqat alohida olingan xodimni emas, balki uning voyaga yetmagan oilasi a'zolarini ham qayta hosil qilinishi (tiklanishi)ni ta'min etishi kerak.

Eng kam ish haqi miqdorini asoslashda hisobga olinishi lozim bo'lgan omillardan biri uning mehnatga to'lanadigan haqning o'rtacha darajasiga nisbatidir.

Mamlakatimizda eng kam ish haqining muntazam ravishda oshirib borish orqali aholining real daromadlarining o'sib borishi ta'minlanmoqda. Ish haqi mehnatning pul shaklidagi narxi bo'lib, uni ishga yollanganlar mehnat qiluvchilarga ma'lum vaqt mobaynida, ma'lum miqdordagi va muayyan ishni bajarganliklari uchun to'laydilar. Ish haqi mehnatning natijasiga qarab beriladi va uch qismdan iborat: a) ish haqi; b) mukofotlar; d) ish vaqtidan so'ng, dam va bayram kunlari bajarilgan mehnat uchun

beriladigan ustama pul to'lovlari hisoblanadi. Ish haqidan turli soliqlar, ijtimoiy sug'urta to'lovlari chegirib olinadi. Ishlovchi qo'lga naqd oladigan pul real ish haqini tashkil etadi. Mehnatning miqdori va sifati turlicha bo'lgani uchun uning natijasi ham bir xil bo'lmaydi. Shu boisdan ish haqi tabaqalashadi.

12.3. Ish haqi tizimi va ish haqining turlari

Mehnat bozorida ishga yollovchi va yollanma xodim munosabatlari yuzaga kelar ekan, ularning har birini bu munosabatlardan manfaatdorligi mavjud bo'lib u quyidagilardan iboratdir:

Ishga yollovchi quyidagilardan manfaatdordir:

– sifatli ishga erishish;

– ishlab chiqarish, shu jumladan mehnat haqi xarajatlarini kamaytirish.

Yollanma xodim esa:

– o'z ishchi kuchi imkoniyatlaridan oqilona foydalanish;

– o'z ishchi kuchini, ya'ni mehnat qilish layoqatini iloji boricha balandroq bahoda sotish.

Ish haqini to'lash bo'yicha me'yoriy huquqiy hujjatlar

– IX bob. Mehnatga haq to'lash

– 153-modda. Mehnat haqi miqdorini belgilash

– 154-modda. Mehnatga haq to'lash kafolatlari

– 155-modda. Mehnat haqining eng kam miqdori

– 156-modda. Mehnat haqi shartlarini o'zgartirish

– 157-modda. Ish vaqtidan tashqari ishlar hamda dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun haq to'lash

– 158-modda. Tungi vaqtdagi ish uchun haq to'lash

– 159-modda. Yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqt uchun haq to'lash

– 160-modda. Bir necha kasbda (lavozimda) va o'rindoshlik asosida ishlaganlik uchun mehnatga haq to'lash

– 161-modda. Mehnatga haq to‘lash muddatlari
– 162-modda. Xodim vafot etgan kunga qadar olinmagan ish haqini berish

– 163-modda. Ish haqini to‘lash joyi

– 164-modda. Mehnat haqidan ushlab qolish

Ish haqini tashkillashtirish va boshqarish mexanizmlari:

– Shartnomaviy boshqarish; (shartnomalar asosida);

– Ish haqi sohasida eng kam miqdorni kafolatlarini ta‘minlash (eng kam miqdor va to‘lovlarning o‘z vaqtidaligi);

– Mehnatni me‘yorlash (normalash) tizimi;

– Ish haqini xodim daromadiga solinadigan soliq va ish beruvchining xarajatlarini kamaytirish orqali boshqarish;

– Mehnat bozorida ish haqi to‘g‘risidagi ma‘lumotlarning ish kuchining real qiymatiga (bahosiga) ta‘siri orqali.

Ish haqi tizimi – mehnat me‘yorlarining amalda bajarilishi yoki oshirib bajarilishi bilan unga to‘lanadigan haqning bog‘liqligi, to‘lash kafolatlari va ularni ish beruvchi bilan ish bajaruvchi o‘rtasida kelishib olinganligi.

• Ish haqi tizimi o‘z shakliga ko‘ra 2 asosiy guruhdan iborat:

• *Ishbay* – bunda asosiy ko‘rsatkich bajarilgan ishning amaldagi hajmi, miqdori hisoblanadi;

• *Vaqtbay* – bunda ish bajarishga sarflangan vaqt asosiy ko‘rsatkich bo‘ladi.

Xodimni moddiy rag‘batlantirishga qiziqishini oshirish maqsadida ish haqi tizimi quyidagicha bo‘ladi:

oddiy – ish haqi asosan mehnatdagi erishilgan natijalarga, ya‘ni bajarilgan ish, ishlab chiqarilgan mahsulotning hajmi, miqdori, sarflangan vaqtiga bog‘lanadi;

• *murakkab* – ish haqi bir qancha ko‘rsatkichlarga bog‘lanadi, shu jumladan ish bajaruvchiga tegishli xususiyatlar, uning ish staji va boshqalar.

Ish beruvchi tomonidan ish haqi tizimi quyidagicha bo‘ladi:

- *rag'batlantiruvchi* – ish bajaruvchining vazifalarini, kengayishiga, me'yordagidan ortiqcha ishlarni bajarishga yo'naltirilgan;

- *majburiy* – xodimni intensiv, yuqori quvvat bilan ishlash, og'ir me'yorlarni bajarishga undash, me'yorlarni bajarilishi yoki oshirib bajarilishi uchun yuqori haq to'lashni ko'zda tutadi;

- *kafolatli* – ish haqini ishning aniq natijasiga qaramasdan to'lash. Ushbu tizim vaqtbay ish haqi to'lashga xos bo'lib, shartnomaga ko'ra ko'pgina turdagi to'lovlarni ko'zda tutadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish haqining quyidagi turlari mavjud:

1. Oddiy vaqtbay tizim – xodimlarning ish haqi ularning ishlagan vaqtiga va tarif stavkasiga asosan shakllantiriladi.

2. Oddiy ishbay ish haqi – ishbay rassenkaga asosan ishchining ish haqi ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga bog'liq bo'ladi.

3. Jamoa ishbay tizimi – ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmiga bog'liq holda to'lanadi.

4. Ish haqi to'lashning akkord tizimi – akkord topshiriqqa kiradigan ishlarning muayyan kompleksi bajarilishiga haq to'lashdir. Akkord haq to'lashda ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishning aniq muddati belgilab qo'yiladi, bunda ish hajmini belgilangan muddatda bajarganlik uchun olinadigan ish haqi summasi oldindan ma'lum bo'ladi.

5. Bilvosita ishbay ish haqi to'lash – asosan, mehnat jamoasida qat'iy mehnat taqsimoti bo'lmaganida amalga oshiriladi. Bunda har bir ishchining ish haqi brigada bajargan ish hajmi yoki ishlab chiqargan mahsulot miqdoriga bog'liq. Bunda butun brigada uchun jamoa rassenkalarini ishlab chiqaradi.

6. Bevosita ishbay individual ish haqi to'lash – har bir ishchining ish haqi uning shaxsiy mehnat natijalariga bog'liq holda aniqlanadi. Ishchining mehnat sarflari, natijalari uning ish haqi o'rtasida bevosita to'g'ri aloqadorlik mavjud.

7. Ishbay progressiv ish haqi to'langanda ishchi ishlab chiqargan mahsulotga qaraganda, uning ish haqi yanada ko'proq va tezroq oshadi. Ishchilarni mehnat normalarni oshirib bajarishga qiziqtirish, moddiy manfaatdorlikni oshirish zarurati bo'lgani ishlab chiqarish uchastkalarida belgilanadi. Ishchi dastlabki mehnat normalarni 10 %ga oshirib bajarsa, ishbay rassenkalar 20 %ga oshadi.

8. Ishbay regressiv ish haqi – normalarni oshirib bajarish muayyan darajaga yetganda ishbay rassenka kamayadi, normalar qanchalik oshirib bajarilsa, ishbay rassenkalar pasayib boradi. Bu korxonalaridagi ishlab chiqarish hajmi qisqargan vaqtda, iqtisodiy inqirozlar vaqtida qo'llaniladi.

Ish haqi to'lanishida vaqt birliklari hisobga olingani holda ishbay rassenkalar hisobga olinadi. Agar 1 smenada ishlab chiqarish normasi belgilangan bo'lsa, rassenkani hisoblashda smenalik tarif stavkasidan foydalaniladi, agar soatbay ishlab chiqarish normasi belgilangan bo'lsa, rassenkani aniqlash soatbay tarif stavkasidan foydalaniladi.

12.4. Tarif tizimi va uning mohiyati

Mamlakatimizda mehnatga haq to'lash uchun tarif tizimidan foydalaniladi. Tarif tizimi – mehnat sharoitlari va intensivligini, bajarilayotgan ishlarning murakkablik darajasini, jami haq to'lash shartlarini ifodalaydi.

Tarif tizimiga ta'sir ko'rsatuvchi omillar:

– ishlarning murakkablik darajasi;

– xodimlarning qobiliyati, umumiy va kasbiy ta'lim, amaliy ish staji;

– mehnat intensivligi o'rtachadan yuqori bo'lgan, odamlar uchun zararli va xavfli mehnat sharoitlari, mehnatning og'irligi;

– ishchilar yashaydigan tabiiy iqlim va iqtisodiy sharoitlardagi farqlar.

Uning tarkibiga quyidagilar kiradi. Tarif malaka ko'nikmalari, tarif setkalari, hududlar sharoitiga binoan ish

haqiga qo'shib hisoblanadigan koeffitsiyentlarni tashkil etadi. Tarif tizimida ish haqi to'lashning ikki shakli mavjud bo'lib, quyidagilardan iboratdir:

1. Ishbay asosida mehnatga haq to'lash. Unda ma'lum sifat bilan ishlab chiqarilgan mahsulot uchun ish haqi to'lanadi.

2. Vaqtbay asosida mehnatga haq to'lash. Unda xodimning haqiqiy ishlagan ish vaqti, malakasiga mos tarzda ish haqi beriladi.

Tarif tizimi mehnat me'yorini ish haqi tizimi bilan o'zaro bog'laydi va qisman muvofiqlashtiradi. Tarif tizimi ishlovchilarning malakasiga qarab ish bilan ta'minlash va sarilangan mehnatni uning miqdori va sifatiga qarab baholaydi.

Noqulay sharoitlarda ish bajarganlik uchun tarif tizimi orqali haq to'lashda quyidagi imtiyozlar belgilanadi:

- qisqartirilgan ish kuni joriy etiladi;
- qo'shimcha mehnat ta'tillari beriladi;
- bepul ovqatlanish;
- oshirilgan pensiya ta'minoti;
- pensiyaning imtiyozli muddatlar bilan belgilanishi;
- sotsial sug'urta va sotsial ta'minotda afvzalliklar berish.

Tarif tizimida 0-8 razryadlar ishchilar mehnatini tarifkatsiyalash uchun, 9-16 razryadlar mutaxassis va xizmatchilar mehnatini tarifkatsiyalash uchun, 17-22 razryadlar esa yuqori lavozimli davlat xizmatchilari uchun mo'ljallangan.

O'zbekiston Respublikasida qabul qilingan mazkur Yagona tarif setkasi Vazirlar Mahkamasining quyidagi qarorlarida o'z ifodasini topgan.

– O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1996-yil 18-martdagi 103-sonli qarori;

– O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1996-yil 12-apreldagi 147-sonli qarori;

– O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002-yil 19-martdagi «Ish haqi o'z vaqtida to'lanishiga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi 88-sonli qarori.

- qarorining 3 bandida vazirliklar, idoralar, xo'jalik birlashmalari, mulkchilik shakllaridan qat'i nazar korxonalar va tashkilotlar rahbarlari xodimlarga ish haqi o'z vaqtida va to'liq to'lanishi uchun shaxsan javob berishlari;

- har bir xodimni tegishli davrda unga to'lanadigan ish haqining tarkibiy qismlari, ushlab qolingani pul miqdorlari va uning asoslari, shuningdek, to'lanadigan umumiy pul summasi to'g'risida majburiy tartibda yozma shaklda xabardor qilishi belgilangan.

– O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Xalq ta'limi tizimi bo'yicha 2005-yil 21-dekabrda 275-sonli qarori;

– O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 11-yanvardagi «O'zbekiston Respublikasi Hukumatining ayrim qarorlariga o'zgartirishlar kiritish to'g'risida»gi 6-sonli qarori.

Mazkur qarorning 2-bandiga asosan Mehnatga haq to'lash bo'yicha yagona tarif setkasidan foydalanadigan xo'jalik hisobidagi korxonalar va tashkilotlariga ularning moliyaviy imkoniyatlaridan va xo'jalik faoliyati natijalaridan kelib chiqqan holda, xodimlar mehnatiga haq to'lashni tashkil etish uchun asos sifatida Yagona tarif setkasining oshirilgan tarif koeffitsiyentlarini belgilash huquqi berilgan.

Tarif tizimida:

Tarif tizimida mehnatga haq to'lash shartlari majmuasi nazarda tutiladi, jumladan, bajariladigan ishning murakkablik darajasi (xodim malakasiga talab), mehnat sharoiti va tezligi (intensivligi), mazkur ishning mohiyati, qo'llanish sohasi va boshqa xususiyatlari.

Tarif tizimi quyidagi me'yoriy majmualarga asoslangan holda yaratiladi, tuziladi va uning yordamida har xil toifadagi xodimlar ish haqi tartibga solinadi:

- xodimlar malakasi;
- bajariladigan ishning murakkabligi;
- ishning xususiyati, tezligi, jadalligi, sharoitlari;

- tabiiy iqlim sharoitlari;
- ishlab chiqarish turi.

25-jadval

Tarif razryadlari	Tarif koeffitsiyenti	Tarif stavkalari (so'm) 2015-yil 1-sentyabr
1	2,476	322474
2	2,725	354904
3	2,998	390460
4	3,297	429401
5	3,612	470427
6	3,941	513276
7	4,284	557948
8	4,640	604314
9	4,997	650809
10	5,362	698347
11	5,733	746666
12	6,115	796418
13	6,503	846951
14	6,893	897744
15	7,292	949710
16	7,697	1002457
17	8,106	1055725
18	8,522	1109905
19	8,943	1164736
20	9,371	1220479
21	9,804	1276873
22	10,240	1333658

Ish haqining tarif tizimi quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- Tarif jadvalini (setkasini) – ishlarining murakkabligidan kelib chiqqan holdagi tarif razryadlarini va ularga tegishli tarif koeffitsiyentlarini, tarif stavkalarini har bir razryadga tegishli tarif koeffitsiyenti tegishli razryad stavkasining boshlang'ich razryad stavkasiga nisbatini qanchalik yuqoriligini ko'rsatadi;

• Tarif stavkasi – vaqt birligiga ko‘ra, ishning murakkabligi, talab etilgan malakadan kelib chiqqan holdagi to‘lanadigan haq miqdori;

• Tarif-malaka ma‘lumotnomasi – bajariladigan ishning mazmuni, murakkabligi darajalari (razryadlari) va uni bajaruvchiga qo‘yiladigan malakaviy talablar ko‘rsatilgan me‘yoriy hujjat.

• Hudud (rayon) koeffitsiyenti – Respublikaning turli hududlarining tabiiy-iqlim sharoiti noqulayligiga ko‘ra ish haqini oshirish miqdori me‘yori.

Tarifsiz mehnatga haq to‘lash quyidagi asosiy belgilar bilan ifodalanadi:

• ish haqining miqdori ish haqi fondining miqdoriga to‘liq bog‘liqligi;

• korxonalar joriy faoliyati natijalarida xodimning mehnat ulushini inobatga olinishi;

• korxonaning faoliyatida xodim oldingi qo‘shgan mehnat ulushi natijalari, imkoniyatlaridan kelib chiqqan holda unga koeffitsiyentlar belgilash.

O‘zbekistonda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat munosabatlarini tarkibiy o‘zgarishida quyidagi natijalarga erishildi:

– iqtisodiyotda bozor qoidalarining amal qilishi bilan mehnat munosabatlarida aholi daromadlari birlamchi xarakterga ega bo‘ldi. Unda tadbirkorlikdan kelgan daromadning jadal o‘sib borishi kuzatilyapti;

– ishlovchilarga haq berish tarkibida turli mukofotlar berish, ijtimoiy himoya qilish mehnat unumdorligini oshirishning muhim vositasi bo‘lmoqda;

– aholining qishloq xo‘jaligi mahsulotlarini sotishdan tushgan daromadi ortib bormoqda.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Ish haqi va uning funksiyalarini yoriting.
2. Ish haqini turlarini ayting.
3. Akkord ish haqi deganda nimani tushunasiz?
4. Progressiv va regressiv ish haqi deganda nimani tushunasiz?

Asosiy tushuncha va iboralar

Oddiy vaqtbay tizim – xodimlarning ish haqi ularning ishlagan vaqtiga va tarif stavkasiga asosan shakllantiriladi.

Oddiy ishbay ish haqi – ishbay rassenkaga asosan ishchining ish haqi ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoriga bog'liq bo'ladi.

Jamoa ishbay tizimi – ishchilarning ish haqi ishlab chiqarish brigadasi bajargan ish hajmiga bog'liq holda to'lanadi.

Ish haqi to'lashning akkord tizimi – akkord topshiriqqa kiradigan ishlarning muayyan kompleksi bajarilishiga haq to'lashdir. Akkord haq to'lashda ishlab chiqarish topshirig'ini bajarishning aniq muddati belgilab qo'yiladi, bunda ish hajmini belgilangan muddatda bajaranganlik uchun olinadigan ish haqi summasi oldindan ma'lum bo'ladi.

Ishbay progressiv ish haqi – Ishchilarni mehnat normalarini oshirib bajarishga qiziqtirish, moddiy manfaatdorlikni oshirish zarurati bo'lgan ishlab chiqarish uchastkalarida belgilanadi. Ishchi dastlabki mehnat normalarni 10 % ga oshirib bjararsa, ishbay rassenkalar 20 %ga oshadi.

XIII bob. MEHNAT UNUMDORLIGI: UNI OSHIRISH OMILLARI VA ZAXIRALARI

1. Mehnat unumdorligi iqtisodiy kategoriyasining ijtimoiy- iqtisodiy mohiyati.
2. Mehnat unumdorligini o'lash usullari.
3. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat unumdorligini oshirishning yo'nalishlari.

13.1. Mehnat unumdorligi iqtisodiy kategoriyasining ijtimoiy- iqtisodiy mohiyati

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash davrida mehnat resurslarini shakllantirish va takror hosil qilishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Hozirda mehnat resurslarini sifat jihatdan takomillashtirish, ta'lim sifatini oshirish yuqori mehnat unumdorligiga erishish va iqtisodiy o'sishni ta'minlashning muhim omilidir. Dunyo miqyosida o'tgan asrning 60-70-yillaridan boshlab iqtisodiyotning rivojlanishi, korxonalarda mehnat unumdorligi oshishi mehnat resurslarining sifatiga bog'liqligi namoyon bo'lmoqda.

Mehnat unumdorligi – vaqt birligi mobaynida ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning miqdor jihatdan ko'payib sifat jihatdan takomillashuvidir. Mehnat unumdorligi ijtimoiy va individual mehnat unumdorligi turlaridan iborat. **Ijtimoiy mehnat unumdorligi** mahsulot ishlab chiqarishga sarflangan jonli mehnatni emas, balki buyumlashgan mehnat sarflarini ham aks ettiradi. **Individual mehnat unumdorligi** esa faqat jonli mehnat sarflarini ifoda etadi. Mehnat unumdorligi mahsulot hajmining ish vaqtiga nisbati bilan aniqlanadi. Xullas, mehnat unumdorligi jami mehnat sarflari bilan hisoblab chiqilganda ijtimoiy mehnat unumdorligini, faqat jonli mehnat sarflari hisobga olinsa, bu individual mehnat unumdorligi bo'ladi.

Iqtisodiyotga baho berishda jamiyat miqyosidagi mehnatning, ya'ni ijtimoiy mehnat unumdorligi asos qilib olinadi.

Ijtimoiy mehnat unumdorligini aniqlash uchun bir yilda yaratilgan real YaIM ni ishlovchilar soniga bo'linadi.

Mu= YaIM+IS

Bu ko'rsatkich mehnat unumdorligining darajasini bildiradi va jamiyatning ishlab chiqarish qobiliyatini ifodalaydi. Mehnat unumdorligini o'sib borishi nafaqat YaIM ko'paytiradi, balki ish vaqtini tejab, kishilarning bo'sh vaqtini ko'paytiradi. Mehnat unumdorligini oshishi natijasida, bo'sh vaqtning oshib borishi vaqtning tejalish qonunini o'zida ifoda etadi. Mehnat unumdorligini oshishi kam vaqt sarflangani holda ehtiyoj to'laroq qondiriladi. Mehnat unumdorligini oshib borishi har bir ishlab chiqarilayotgan tovar qiymatini pasaytirib boradi.

Mehnat unumdorligini aniqlash koeffitsiyentini 2 guruhga bo'lish mumkin:

1. Statistik koeffitsiyent – ma'lum bir vaqtdagi mahsulot hajmini mehnat sarflariga nisbati orqali aniqlanadi.

2. Dinamik koeffitsiyent – ma'lum bir davrdagi mehnat unumdorligi o'tgan muayyan davrdagi mehnat unumdorligi bilan taqqoslanadi, ya'ni muayyan davrdagi statistik koeffitsiyent o'tgan davrlardagi analogik koeffitsiyentga nisbati orqali topiladi.

Mehnat unumdorligini aniqlashda 3 xil omil hisobga olinadi:

1. Xususiy omillar, bunda faqat bitta kasbdagi ishchilarning yoki mutaxassislarning mehnati hisobga olinadi.

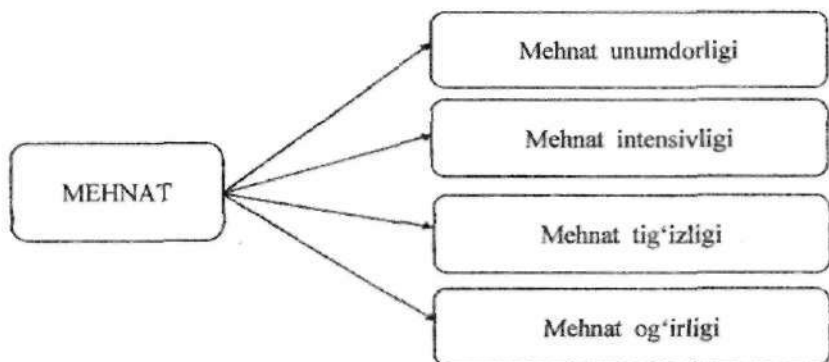
2. Ko'p xildagi omillar, turli guruhdagi ishchilar mehnati hisobga olinadi.

3. Jami omillar, barcha ishchi xodimlar mehnatining sarflari e'tiborga olinadi.

Mehnat intensivligi esa mehnat jarayonida vaqt birligi mobaynida inson organizmi sarflaydigan quvvat miqdoridir. Mehnat intensivligini oshirishning fiziologik va ijtimoiy chegarasi mavjud bo'lib, u inson quvvatini sarflashning me'yorlariga rioya etishni talab etadi.

Mehnat intensivligi fiziologik, o'rtacha va eng yuqori darajadagi intensivlikka bo'linadi.

Fiziologik intensivlik – inson organizmini normal holatda kuch- quvvat sarflashini bildiradi, insonning jismoniy va ma’naviy rivojlanishiga imkon beradi.



34-rasm. Mehnat ko'rsatkichlari.

O'rtacha intensivlik – har bir tarmoq, har bir korxonada xususiyat-larini hisobga olingani holda, mehnat jamoasiga kiritiladigan mehnat intensivligining o'rtacha darajasidir.

Yuqori intensivlik – xodimlarning qisqa vaqt mobaynida erishishi mumkin bo'lgan eng yuqori mehnat intensivligidir.

Mehnat tig'izligi esa eng yuqori darajadagi mehnat intensivligining darajasidir.

Mehnat unumdorligi va mehnat intensivligi bir-biri bilan uzviy bog'liq bo'lib, mehnat unumdorligi mehnatning mahsulligini, samaraliligini ko'rsatadi, mehnat intensivligi esa mehnat jarayonida vaqt birligi mobaynida inson sarflaydigan quvvat miqdoridir. Mehnat unumdorligi ortishi – mehnat sarflarining o'zgarmagani holda iste'mol qiymati ko'payganini, mahsulot ishlab chiqarish hajmi oshganini ko'rsatadi, mehnat intensivligining ortishi esa muayyan vaqt birligida mehnat sarflarini, inson sarflaydigan kuch-quvvat miqdori ortishi hisobiga mahsulot hajmi ko'payadi.

Korxonada ish vaqtidan to'liq foydalanilsa, bekor turishlar, vaqtni unumsiz sarflashlar bartaraf qilingani holda ish smenalarining uzviyligi, davomiyligi ta'minlansa, mehnat unumdorligi shunchalik yuqori bo'ladi.

13.2. Mehnat unumdorligini o'lchash usullari

Mehnat unumdorligini aniqlashning bir qancha usullari mavjud:

1. *Tashkil etuvchilarni baholash* – mahsulot yaratishda qatnashadigan resurslarni mahsulot yaratilishida qo'shgan ulushini aniqlash.

2. *Baza asosida yondashuv* – muayyan bir davrdagi mehnat unumdorligini o'tgan davrlar bilan taqqoslash

3. *Analogiya hisob-kitobi* – bir korxonadagi mehnat unumdorligini boshqa korxonadagi mehnat unumdorligi bilan taqqoslash, bir guruhdagi ishchilarni boshqa guruhdagi ishchilar mehnat unumdorligi bilan taqqoslash.

4. *Muhandis yondashuvi* – faqat bir ishchining mehnat unumdorligini aniqlashtirish va unga baho berish (3-rasm).



35-rasm. Mehnat unumdorligini aniqlash usullari.

Alohida ishchi yoki brigadani ma'lum bir mahsulot hajmiga faqat o'zlari sarflaydigan mehnat sarflari qiziqtiradi va shu orqali uning mehnat manfaatdorligi kelib chiqadi, bu to'g'ridan-to'g'ri mehnat sarflaridir. Muayyan bir brigadada mehnat unumdorligi oshgani holda boshqa brigadada mehnat unumdorligi pasayishi ham mumkin. Bu esa umumiy mahsulot ishlab chiqarishga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Mehnatga to'g'ri haq to'lash, daromadlarni to'g'ri taqsimlash uchun har bir mehnat jamoasining umumiy mahsulot ishlab chiqarishga qo'shgan hissasini to'g'ri baholash kerak. Agar bir brigada mehnat unumdorligini oshirgani va natijada ishlab chiqarilayotgan mahsulotga ketgan mehnat xarajatlarini kamaytirgani holda, mazkur korxonaning boshqa bir brigadasida qo'shimcha mehnat xarajatlarini qilish zarurati tug'ilishi mumkin. Bu esa to'g'ridan-to'g'ri mehnat unumdorligini pasaytiradi.

Tadqiqotlarga ko'ra, jamiyatda real milliy daromadning o'sishining 80 %i mehnat unumdorligi o'sishi hisobiga, faqat 20 %i mehnat sarflarini ko'paytirish hisobiga to'g'ri keladi.

$$MU = \frac{\text{Mahsulot hajmi}}{\text{Ish vaqti}}$$

Mehnat unumdorligini o'lchashning bir qancha usullari mavjud bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

1. Natural usul – ishlab chiqarish hajmi fizik birliklarda o'lchanadi (dona, kg, kvadrat metr va h.k.).

2. Shartli natural usul – mahsulotlarning har xil turlarini ularning muayyan majmui doirasida bitta vakil turga keltirishdir.

3. Mehnat usuli – ishlab chiqarish hajmini tavsiflash uchun mehnat sarflari me'yorlari – norma soatlarni qo'llashga asoslangan.

4. Qiymat usuli – mehnat unumdorligini aniqlashtirishda tovarlarning qiymat ko'rsatkichlaridan foydalaniladi.

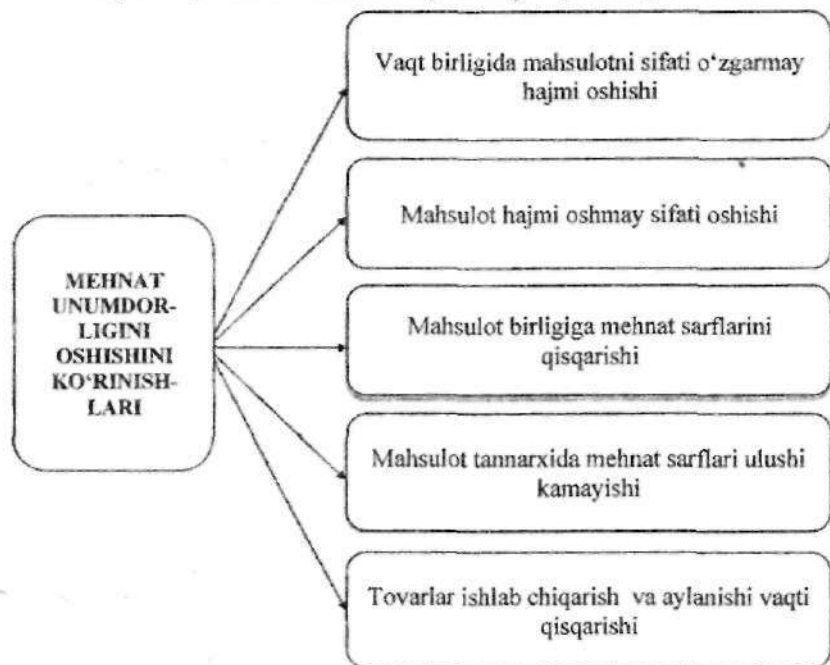
Shuningdek, mehnat unumdorligi mamlakat, mintaqa, tarmoq, korxon va ayrim xodimning mehnat unumdorligiga ajratiladi.

13.3. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat unumdorligini oshirishning yo'nalishlari

Mehnat unumdorligi oshishi quyidagi ko'rinishlarda namoyon bo'ladi:

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat unumdorligi oshishiga ta'sir etuvchi omillar quyidagilardan iborat:

1. Mamlakatdagi ta'lim tizimining rivojlanganlik darajasi.
2. Texnikaning takomillashishi.
3. Mehnat jarayoni va ishlab chiqarishning to'g'ri tashkil etilishi.
4. Kadrlar malakasi va kasb-korligining oshirib borilishi.
5. Fan-texnika yutuqlarini ishlab chiqarishda to'g'ri qo'llash.
6. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonini jadallashtirish.



36-rasm. Mehnat unumdorligi oshishining ko'rinislari.

Yuqorida keltirilgan omillarni umumlashtirib, mehnat unumdorligiga ta'siri nuqtayi nazaridan omillarni quyidagi guruhlarga ajratish mumkin.

1. Moddiy-texnik omillar – texnikani takomillashtirish, yangi zamonaviy texnologiyadan, sifatli xomashyolardan yangi xomashyo turlaridan foydalanishdir.

2. Tashkiliy-iqtisodiy omillar – mehnatni tashkil etishni takomillashtirish, mehnat jarayonini va ishlab chiqarishni boshqarish tizimlarini takomillashtirish, mehnat taqsimoti va mehnat kooperatsiyasini yaxshilash, mehnatning ilg'or uslublaridan foydalanish, ish joylarini tashkil etish, ishlab chiqarishga xizmat ko'rsatishni yanada takomillashtirib borish.

3. Ijtimoiy-ruhiy omillar – mehnat jamoalaridagi kadrlarning sifati, ularning mehnat malakalari, kasb ko'nikmalari, mehnat jamoalarining faolligi, ijtimoiy demografik tarkibi, mehnat jamoasida shakllangan muhit va ahillik.

4. Ishlab chiqarishning tabiiy sharoiti, tabiiy resurslarining ishlatilishi sharoitining naqadar qulay bo'lishi. Bu undirma sanoatda va qishloq xo'jaligida mehnat unumdorligiga jiddiy ta'sir ko'rsatadi.

Iqtisodiy o'sish muammolarini o'rganish bo'yicha olib borilgan tadqiqotlarga ko'ra, makroiqtisodiy o'sishning va mehnat unumdorligini oshirishning asosiy omili ta'lim sohasidir. Ta'lim tizimi mehnat unumdorligini oshirish va milliy iqtisodiyotni rivojlantirishga birlamchi ta'sir ko'rsatadi. Ta'lim tizimi bir qator o'zaro bog'liq vazifalarni bajaruvchi yaxlit funksional majmua bo'lib, uning asosiy vazifasi iqtisodiyotning turli tarmoq va sohalarining ilmiy muassalarini har taraflama yetuk hamda yuqori malakali kadrlar bilan ta'minlash, ilmiy tadqiqotlar olib borish, yangi texnologiyalarni yaratish hisoblanadi. Mamlakatning yuqori sur'atlarda iqtisodiy o'sishga erishishida ta'lim sohasi samaradorligi darajasining yuqoriligi alohida ahamiyat kasb etmoqda.

Mehnat unumdorligi ishchi kuchining samaradorligi ko'rsatkichi hisoblanadi. Mehnat unumdorligini oshirib borish uchun

mehnat resurslari faol bo'lishi zarur, bunga erishish uchun ta'lim tizimi takomillashtirilib borilishi, olingan ta'lim ko'nikmalari esa amaliyotda qo'llanilib borilishi zarur.

Asosiy tushuncha va iboralar

Mehnat unumdorligi – vaqt birligi mobaynida ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarning miqdor jihatdan ko'payib sifat jihatdan takomillashuvidir.

Statistik koeffitsiyent – ma'lum bir vaqtdagi mahsulot hajmini mehnat sarflariga nisbati orqali aniqlanadi.

Dinamik koeffitsiyent – ma'lum bir davrdagi mehnat unumdorligi o'tgan muayyan davrdagi mehnat unumdorligi bilan taqqoslanadi, ya'ni muayyan davrdagi statistik koeffitsiyent o'tgan davrlardagi analogik koeffitsiyentga nisbati orqali topiladi.

Mehnat unumdorligini aniqlashning xususiy omillari – bunda faqat bitta kasbdagi ishchilarning yoki mutaxassislarning mehnati hisobga olinadi.

Tashkil etuvchilarni baholash – mahsulot yaratishda qatnashadigan resurslarni mahsulot yaratilishida qo'shgan ulushini aniqlash.

Baza asosida yondashuv – muayyan bir davrdagi mehnat unumdorligini o'tgan davrlar bilan taqqoslash.

Analogiya hisob-kitobi – bir korxonadagi mehnat unumdorligini boshqa korxonadagi mehnat unumdorligi bilan taqqoslash, bir guruhdagi ishchilarni boshqa guruhdagi ishchilar mehnat unumdorligi bilan taqqoslash.

Muhandis yondashuvi – faqat bir ishchining mehnat unumdorligini aniqlashtirish va unga baho berish.

Mehnat intensivligi – mehnat jarayonida vaqt birligi mobaynida inson organizmi sarflaydigan quvvat miqdoridir. Mehnat intensivligini oshirishning fiziologik va ijtimoiy chegarasi mavjud bo'lib, u inson quvvatini sarflashning me'yorlariga rioya etishni talab etadi.

Fiziologik intensivlik – inson organizmini normal holatda kuch-quvvat sarflashini bildiradi, insonning jismoniy va ma'naviy rivojlanishiga imkon beradi.

O'rtacha intensivlik – har bir tarmoq, har bir korxonada xususiyatlarini hisobga olingani holda, mehnat jamoasiga kiritiladigan mehnat intensivligining o'rtacha darajasidir.

Yuqori intensivlik – xodimlarning qisqa vaqt mobaynida erishishi mumkin bo'lgan eng yuqori mehnat intensivligidir.

Mehnat tig'izligi – eng yuqori darajadagi mehnat intensivligining darajasidir.

Nazorat va muhokama uchun savollar

1. Mehnat unumdorligi deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat unumdorligini o'lchashning qanday usullari mavjud?
3. Mehnat unumdorligining o'sishiga qanday omillar ta'sir ko'rsatadi?
4. Mehnat intensivligini mazmunini tushuntirib bering.
5. Mehnat intensivligini qanday turlarini aytib bera olasiz?

XIV bob. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA YANGI ISH JOYLARINI YARATISH VA MEHNAT RESURLARINI SAMARALI BANDLIGINI TA'MINLASH

1. Mehnat salohiyatining mehnat bilan bandligini oshirishda yangi ish joylarining tutgan o'rni.

2. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish yangi ish joylarini yaratishning muhim omili sifatida.

3. Yangi ish joylarini yaratishda xizmat ko'rsatish sohalarining o'rni.

4. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida yangi ish joylarini yaratishning istiqbolli yo'nalishlari.

14.1. Mehnat salohiyatining mehnat bilan bandligini oshirishda yangi ish joylarining tutgan o'rni

O'zbekiston Respublikasi aholisining o'sishi, mehnat resurslari sonining ko'payishi natijasida ularning oqilona bandligini ta'minlash masalalari dolzarb ahamiyatga ega bo'lib bormoqda. Mehnat resurslari bandligini oshirish va ishsizlikning oldini olish masalalari makroiqtisodiy tartibga solish tizimida hamda iqtisodiy taraqqiy etgan bozor tuzilmasi shakllangan mamlakatlarning butun iqtisodiy siyosatida eng asosiy muammolardan biridir.

Aholini va mehnat resurslarining o'sishi yuqori bo'lgan respublikamizda aholini mehnatda bandligini ta'minlashning eng samarali usullaridan biri yangi ish joylarini yaratishdir. Buning uchun respublika hududlarida, mazkur hududlarning o'ziga xos xususiyatlarini hisobga olgan holda, ularga mos keluvchi yangi ish joylarini yaratish kerak.

Respublikamizda ish o'rinlarining samarador tuzilishini shakllantirish hududlarda yangi ish o'rinlarini tashkil etish yo'li bilan faol bandlik siyosati amalga oshirilmoqda. Shu o'rinda ish o'rinlarini jismoniy va iqtisodiy ish o'rinlariga ajratish mumkin. **Jismoniy ish o'rni (JIO')** deganda, odatda, ish yoki xizmatlarni

bajarish uchun mo'ljallangan, tegishli asbob-uskunalar bilan jihozlangan muayyan bir joy tushuniladi. Biroq ish o'rnining me'yordagiday mavjud bo'lishi uchun JIO'ning o'zigina yetarli bo'lmasdan, qator iqtisodiy shart-sharoitlarning, birinchi navbatda, JIO'ni mehnat vositalari, elektr va issiqlik quvvati, kerakli ma'lumot va axborotlar, ish haqi va hokozolar bilan ta'minlash uchun zarur bo'lgan aylanma mablag'larga ega bo'lish zarur. Ushbu eng muhim shart-sharoitlar mavjudligi iqtisodiy ish o'rnining mavjud bo'lishini, aholining samarali ish bilan band bo'lishini ta'minlaydi.

Iqtisodiyotning ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoji esa iqtisodiy ish o'rinlarining soni bilan belgilanadi. Aholi ham iqtisodiy ish o'rinlariga, ya'ni fuqaroni uning hayot kechirishi uchun zarur bo'lgan daromadga ega bo'lishini ta'minlaydigan ish o'rinlariga ehtiyoj sezadi. IIO' – ishchining, uni tegishli (o'zi ishlayotgan hududda hayot kechirishi uchun zarur bo'lgan eng kam mablag' miqdoridan kam bo'lmagan) daromad darajasi bilan ta'minlaydigan, qonun tomoni-dan belgilangan ish kuni (ish haftasi) davomiyligi me'yorlarini saqlangan holda JIO'da bandligidir. Shunday qilib, ish o'rinlarini yaratish deganda, avvalo, iqtisodiy ish o'rinlari nazarda tutiladi.

Ish joylari har qanday ishlab chiqarish va mehnat jarayonining birinchi bo'g'ini, bo'lib, aynan unda ishlab chiqarish jarayoni uchta elementining hammasi: mehnat predmetlari, mehnat vositalari va ishchi kuchi birlashadi. Buning natijasida mahsulotlar yaratiladi yoki xizmatlar ko'rsatiladi.

Ish joylarida asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, asboblari, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashgan bo'ladi va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo'ljallangan bo'ladi. Ish joylarida ish zonasi ajratiladi.

Ish joylari bir qator belgilariga ko'ra quyidagi turlarga bo'linadi. **Mexanizatsiya darajasi** bo'yicha: qo'l, mexanizatsiyalashgan, mashinalashgan, avtomatlashtirilgan ish joylari.

Ixtisoslashuv belgisiga ko'ra ish joylari ixtisoslashgan va universal ish joylariga bo'linadi. Ixtisoslashgan ish joylarida bir xil yoki ishlar turi bo'yicha bir-biriga yaqin vazifalar bajariladi. Universal ish joylarida xilma-xil ishlar bajariladi, bir xil ishlab chiqarish sharoitida bir ish turidan tezda boshqasiga o'tib ishlash imkonini beradigan bir qator stanoklar va mexanizmlar bo'ladi.

Mehnat taqsimoti belgisi bo'yicha ish joylari ikki turga bo'linadi.

1. Yakka tartibdagi ish joylari.

2. Jamoa ish joylariga ajratiladi.

Yakka tartibdagi ish joylarida har doim bitta xodim band bo'ladi.

Jamoa ish joylarida mehnat jarayonlari bir guruh xodimlar tomonidan amalga oshiriladi.

Ish joylarida mehnat ilmiy tashkil qilinishi kerak. Buning uchun mehnat vositalari va mehnat predmetlarini ilmiy tashkil qilinishi kerak.

Mehnat vositalari va mehnat predmetlari joylashtirilganda quyidagilarga alohida e'tibor qaratilishi kerak. Ish joyida hamma narsaning bir yerda to'planib qolmasligi, ayni vaqtda mehnat buyumlari, jihozlar va tayyor mahsulotlar orasida u yoqdan bu yoqqa yurishlar ham bo'lmasligi kerak. Mehnat vositalari va buyumlarini joylashtirish qoidalarining buzilishi, odatda, ish vaqtining unumsiz sarf etilishiga, xodimlar mehnat unumdorligining pasayishiga olib keladi. Har bir ish joylarining texnologik jihatdan o'zaro bog'liqligini, mehnat buyumlari, mehnat vositalari va xodimlar mehnat harakati orasidagi masofani to'g'ri belgilash hamda to'g'ri joylashtirilishini ta'minlash kerak. Bunda ish joylarining holati qulay bo'ladi va xodimlarning ish vaqtidan umumli foydalanish imkoniyati kelib chiqadi. Ish o'rinlarini yaratish bo'yicha dastur – aholining muayyan vaqt davomida ish o'rinlariga bo'lgan umumiy ehtiyojlarini, iqtisodiyotda mavjud bo'lgan ish o'rinlarining tarkibiy tuzilishi hamda aholining samarali bandlikka bo'lgan ehtiyojlarini qondirish uchun zarur bo'lgan qo'shimcha ish

o'rinlarining miqdor va sifatini ifodalaydigan ko'rsatkich (indikator)lar natijasidir. Bu dastur davlatning bandlik bo'yicha siyosatini amalga oshirish vositasi hisoblanadi va u davlat idoralarining ish o'rinlarini yaratish masalasida qilgan sa'y-harakatlarini miqdor jihatidan ham, sifat jihatidan ham muvofiqlashtirishga qaratilgan.

Ish joylarining shaharlar va qishloqlarda mutanosib holda yaratilishi ixtisoslashuvni va ish joyida mehnat unumdorligini oshirishni tezlashtiradi. Global bozorlar bilan bog'liq ish joylari yaratilishi mamlakatga yangi texnologiyani, boshqaruvning yangi usullarini olib keladi. Tabiiy resurslarga boy bo'lgan davlatlar o'z eksportlarini diversifikatsiya qilishlari zarur bo'lib, shunda ish joylarini global bozorlar bilan bog'liqligi, jahon bozoriga moslashuvchanligi ortadi. Har bir mamlakatda ish joylari yaratilib borilar ekan, ularning atrof-muhitga ta'sirini ham hisobga olish dolzarb ahamiyatga egadir. Agar ish joylari atrof-muhitga zarar keltirsa, bu ish joylari samarali hisoblanmaydi. Shuning uchun qanday ish joylari mamlakat iqtisodiyotini taraqqiy etishi uchun zarur ekanligini doimo tahlil qilib borilishi zarur.

Globalashtiruv jarayoni mehnat holatini ham o'zgartirib bormoqda. Sanoati rivojlangan mamlakatlarda qazilma sanoat, qayta ishlash sanoatidagi ish joylariga qaraganda xizmat ko'rsatish sohalarida ilmtalab tarmoqlarda ish joylari ko'payib bormoqda. Shuning uchun yuqori ma'lumotli kadrlarga talab oshib bormoqda.

Dunyo miqyosida yaratilayotgan ish joylarida xususiy sektor alohida o'ringa ega bo'lib, 10 ta yaratilayotgan ish joyini 9 tasi xususiy sektor ulushiga to'g'ri kelmoqda⁹². Masalan, Braziliyada yaratilayotgan ish joylarining 90 %i xususiy sektor ulushiga to'g'ri keladi. Xitoyda ham xususiy sektor hisobidan ish joylarini yaratish yuqori darajadadir. Yaqin Sharq mamlakatlarida asosiy ish beruvchi davlat hisoblanadi.

⁹² www.undp.uz

Yangi yaratilayotgan ish joylarining 3 tadan 2 tasi kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda yaratilmoqda. 20 ta rivojlangan mamlakatlarda barcha yaratilayotgan ish joylarining 68 foizi kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda yaratilmoqda.

Ish joylari faqat ish haqi va turli imtiyozlarga ega bo'lish makonigina emas, balki daromad topishdan tashqari insonni shaxs sifatida o'zini namoyon etish imkonini beradi. Ish joylariga ega bo'lish turmush darajasini oshiruvchi asosiy omildir.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish joylarini yaratishning **asosiy yo'nalishlari** quyidagilardan iborat:

– eksportni diversifikatsiya qiluvchi ish joylarini ko'plab yaratish;

– global bozorlar bilan bog'liq ish joylarini yaratish;

– ekotizimga zarar yetkazmaydigan ish joylarini yaratish;

– ijtimoiy imtiyozlar beradigan ish joylarini yaratish;

– keksa aholini iqtisodiy faolligini uzoq vaqt saqlab qoladigan ish joylarini yaratish.

Ish joylari turlari:

1) Sanoat, transport, qurilish va iqtisodiyotning boshqa tarmoqlarida yaratilgan hamda yuqori texnologik ta'minotni, ma'lum miqyosdagi energiya sarflarini, maxsus joylarni, umuman yagona texnologik jarayonni talab qiluvchi ish joylari.

2) Yaratilishi uchun katta kapital sarflarini, moddiy va moliyaviy resurslarni talab qilmaydigan kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida yaratilayotgan ish joylari.

3) Sotsial va bozor infratuzilmasini vujudga keltiruvchi korxonalar, tashkilot va birlashmalarda yaratiladigan ish joylari. Bu ish joylari yuqori texnologik ta'minotni va energiya sarflarini talab qilmaydi, biroq ularni yaratish uchun muhim kapital qo'yilmalar talab qilish mumkin (xizmatlar, ta'lim, sog'liqni saqlash, banklar, birjalar va boshq.).

4) Agrotexnologik jarayonda mehnat taqsimoti aniq ko'rsatib qo'yilgan qishloq xo'jaligi korxonalarida va fermer xo'jaliklarida yaratilayotgan ish joylari.

5) O'z-o'zini band etish sohasida yaratilayotgan ish joylari.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishlab chiqarishning zamonaviy uslublari joriy etilishi mulkchilikning turli shakllari tarkib topishi, ishlab chiqarishga yangi texnika va texnologiyaning tatbiq etilishi bilan ishlab chiqarishdan bo'shaydigan kishilarga xizmat ko'rsatish sohasida ish o'rinlarini yaratish, ishlab chiqarishni yanada kengaytirish evaziga ularni ish bilan ta'minlash xususida katta chora-tadbirlar amalga oshirish zarurati yuzaga keldi. Bunda, asosan, yangi ish joylarini kam taraqqiy etgan tarmoqlarni kengaytirish, aholiga sifatli xizmat ko'rsatish tarmog'ini rivojlantirish hisobidan yaratib borildi. Shu bilan birga, yengil va oziq-ovqat, mahalliy sanoatda qurilish materiallari sanoatida ish joylarini tashkil etib, ish bilan bandlik oshirildi, bu esa iqtisodiyotda tarkibiy o'zgartirishlarni amalga oshirish imkoniyatini berdi.

Respublikamizda yangi ish joylarini yaratishga qaratilgan dasturlar qabul qilingan bo'lib, ish joylarni yaratish dasturining maqsadi yangi ish joylarni tashkil etish, mavjudlarini saqlab qolish, shuningdek, o'z-o'zini band etish va tadbirkorlikni rivojlantirish orqali mehnat resurslarining samarali bandligini ta'minlashdir.

Bu dastur davlatning bandlik siyosatini amalga oshirish maqsadida ishlab chiqiladi va u quyidagilarni amalga oshiradi:

1) Mehnat resurslarining hududiy joylashuv xususiyatlarini hisobga olgan holda, mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanatini ta'minlash.

2) Zarur miqdorda yangi obyektlarni kiritilishi, shuningdek, amal qilib turgan korxonalarni kengaytirish va rekonstruksiya qilish hisobiga iqtisodiyotning real sektorlarida yangi ish joylari yaratilishi, mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanatini ta'minlash.

3) Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning tezkorlik bilan rivojlanishini rag'batlantirish.

4) Qishloq joylarida ishlab chiqarish, qayta ishlash korxonalarini bevosita joylashtirish imkonini berish.

5) Mehnat resurslari ortiqcha bo'lgan va mehnat resurslari yetishmovchiligi mavjud hududlar o'rtasida mehnat resurslarini samarali qaytadan taqsimlashga erishish.

6) Ishsiz fuqarolar bilan faol ishlar olib borishni kuchaytirish, haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etishni yanada kengaytirish.

Dastur O'zbekiston Respublikasi, Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahri miqyosida shakllanadi, shuningdek, u tuman va tarmoqlar miqyosida ishlab chiqiladi.

I. Respublika miqyosida quyidagilar amalga oshiriladi:

1. Makroiqtisodiy ko'rsatkichlar va umumiy iqtisodiyotning mehnat bozorini iqtisodiyotning tarmoqlari va hududlariga bo'lgan holda rivojlanish xususiyatlarini, ularning o'zaro bog'liqligini aniqlash.

2. Mehnat bozorini rivojlantirishning makroiqtisodiy model-larini ishlab chiqish.

3. Viloyat va tumanlar miqyosida dasturlar ishlab chiqilishini metodik boshqarish.

4. Iqtisodiyotning tarmoqlarida, yirik korxonalarda, konsern, assotsiatsiyalarda yangi ish joylarini yaratish va mavjudlarini saqlash imkoniyatlarini iqtisodiy tahlil etish, aniqlash.

5. Dasturga kiritilgan tadbirlarni moliyalashtirishning hajmi va aniq manbalarini aniqlash.

6. Viloyat va tumanlar darajasida ishlab chiqilgan dasturlar respublika umumiy iqtisodiyotining rivojlanishi an'analarini, shuningdek, ba'zi tadbirlarning moliyaviy ta'minoti imko-niyatlarini hisobga olgan holda tahlil qilib chiqish.

7. Yangi ish joylarini yaratishda hududiy va tarmoq dasturlari bog'liqligini ta'minlash.

8. Mavjud tartib-qoidalariga amal qilingan holda dasturlarni tasdiqlash.

9. Dasturlarda belgilangan tadbirlarni respublika va viloyatlar miqyosida amalga oshirilishi ustidan nazorat o'rnatish.

II. Viloyatlar miqyosida amalga oshiriladi:

1. Viloyatlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining asosiy ko'rsatkichlari aniqlanishi kerak, demografik jarayonlar doimo ko'rib chiqilishi zarur.

2. Viloyat hududlarida joylashgan har bir yirik korxonalar va har bir tuman miqyosida yangi ish joylarini yaratish bo'yicha aniq masalalarni hal qilishga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqish.

3. Aholining o'zini-o'zi band qilish va xususiy tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishni rag'batlantirishga qaratilgan chora-tadbirlarni yanada kengaytirish.

4. Band bo'lmagan mehnat resurslari malakasini oshirish, o'qitish, qaytadan o'qitishga qaratilgan dasturlarni o'z ichiga olgan mehnat bozorida fuqarolar tadbirkorligini oshiradigan chora-tadbirlarni amalga oshirish.

5. Jamoat ishlarini tashkil qilish va unga ishsizlarni jalb etish mumkin bo'lgan obyektlarni aniqlash.

6. Har bir tumanga dasturda ko'rsatilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish uchun moddiy va moliyaviy resurslar bilan ta'minlash.

7. Hududlarda joylashgan har bir korxonada dasturda ko'rsatilgan vazifalarni amalga oshirish jarayonini nazorat qilish.

III. Tarmoq miqyosida quyidagilar amalga oshirilishi kerak:

1. Iqtisodiyotda tarmoqlardagi yangi korxonalarni vujudga keltirish, ularning quvvati va mehnat resurslariga bo'lgan talabini, ish joylarini yaratish uchun zaruriy moliyaviy sarflar manbalarini aniq ko'rsatib beruvchi maxsus, aniq dasturlar ishlab chiqilishi kerak.

2. Yangi ish joylarini yaratish bo'yicha olib borilayotgan tadbirlarni amalga oshirilish jarayonini nazorat qilish.

Yangi ish joylari yaratilishida quyidagilar bashorat qilib chiqilishi kerak:

1. Ma'lum bir bashorat qilinayotgan davrda yangi ish joylariga bo'lgan talabni aniqlash:

a) bandlik sohasiga jalb qilinishi kerak bo'lgan mehnat resurslari miqdorining o'sishini bashorat qilish;

b) qishloq xo'jaligidan ortiqcha ishchi kuchining bo'shatilishi bashorati;

d) ishga joylashtirishga muhtoj bo'lgan band bo'lmagan mehnat resurslari soni.

2. Mehnat resurslarini band qilishning asosiy yo'nalishlari (parametrlari).

3. Respublikaning ichki manbalari hisobidan moliyalashtiriladigan vazirliklar, assotsiatsiyalar va korporatsiyalar tomonidan yangi ish joylari yaratilishi bashorati.

4. Xorijiy investitsiyalarni jalb etish hisobiga yangi ish joylarini yaratilishini bashorati.

5. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni (yuridik shaxs maqomiga ega bo'lmagan tadbirkorlikdan tashqari) kelgusida rivojlanish hisobiga yangi ish joylarini yaratilishi bashorati.

6. Dehqon va fermer xo'jaliklarini rivojlantirish hisobiga yangi ish joylarining yaratilishi bashorati.

7. Shahar va tumanlarda ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish hisobiga yangi ish joylarini yaratilishi bashorati.

8. Jamoat ishlarini tashkil etishning asosiy yo'nalishlari.

9. Ijtimoiy muhofazaga muhtoj aholi guruhlari uchun ish joylari yaratilishi bashorati.

10. Yangi ish joylarini yaratish uchun yo'naltirilgan budjetdan tashqari fondlar va tijorat banklari tomonidan ajratilgan mablag'lar.

Bozor iqtisodiyoti talablaridan kelib chiqqan holda, yangi ish joylari quyidagi asosiy yo'nalishlarda yaratilishi kerak;

1. Zamonaviy yuqori ishlab chiqarish vositalari va texnologiyalar bilan ta'minlangan, iste'mol uchun tugal mahsulotlar, shuningdek, yuqori eksport salohiyatiga ega bo'ladigan yangi obyektlarni yaratish.

2. Ortiqcha mehnat resurslari mavjud mintaqalarda va qishloq joylarida yangi obyektlarni joylashtirish, bu – mehnat bozoridagi talab va taklifning yetarli darajada muvozanatini ta'minlaydi.

3. Bozor konyunkturasi o'zgarishlariga tez moslasha oladigan, hajm jihatidan uncha katta bo'lmagan korxonalarni tashkil etish.

4. Mahalliy tabiiy xomashyo va mehnat resurslardan bevosita foydalana biladigan, shuningdek, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlashga ixtisoslashgan, ayollarni band etadigan yengil va oziq-ovqat sanoatida yangi obyektlarni harakatga keltirish.

5. Bozor infratuzilmasi tizimidagi korxonalarni rivojlantirish, banklar tarmog'i, tovar birjalari, yarmarkalar va ko'rgazmalarni kengaytirish.

O'zbekiston Respublikasida mustaqillik yillarida bozor talabining tezkorlik bilan o'zgarishini qabul qila oladigan, xarajatlarni qoplashga qodir bo'lgan, raqobatbardosh mahsulotlarni ishlab chiqaradigan, yangi ilg'or texnologiyalar joriy etgan aksioner jamiyatlar, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni, qo'shma korxonalarni, fermer xo'jaliklarini tashkil etish evaziga yangi ishchi o'rinlarini ko'paytirish ishlari olib borildi.

Yangi ish joylarini tashkil etishning asosiy moliyaviy manbalari – iqtisodiyotning alohida korxonalarini qo'llab-quvvatlash va infratuzilmani rivojlantirishga yo'naltiriladigan O'zbekiston Respublikasining Davlat budjeti hamda budjetdan tashqari jamg'armalar mablag'laridan, alohida muhim investitsiya loyihalari bo'yicha O'zbekiston Respublikasining Rekonstruksiya qilish va rivojlantirish jamg'armasi mablag'laridan, korxonalar mablag'laridan, shu jumladan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan soliqqa oid imtiyozlarni qo'llash natijasida qoladigan mablag'lardan, aholining xususiy tadbirkorlikni tashkil qilish va olib borishga mo'ljallangan mablag'laridan, chet el investitsiyalari, tijorat banklarining kreditlaridan iborat.

O'zbekiston Respublikasida yalpi ichki mahsulot tarkibida sanoatning ulushi 2000-yilda 14,2 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2013-yilda 24,2 foizdan iborat bo'ldi. 2013-yilda respublikada yalpi sanoat hajmida iste'mol tovarlarini ishlab chiqarishning

ulushi 35,5 foizga yetdi. 2013-yilda yuqori texnologiyalarga asoslangan mashinasozlik va metallni qayta ishlash sanoati 121 foizga, qurilish materiallari sanoati 113,6 foizga, yengil sanoat 113 foizga va oziq-ovqat sanoati 109 foizga o'sganligi natijasida oqilona bandlikni ta'minlashga erishildi⁹³.

2015-yilda YaIM da sanoatni ulushi 33,5 foizni, qishloq xo'jaligini ulushi 16,6 foizni tashkil etdi.⁹⁴ Ayni paytda YaIM da sanoatni ulushini oshirib 2030-yilgacha 40 foizga yetkazilsa, qishloq xo'jaligining ulushi 8-10 foizga qisqartirilsa⁹⁵ mehnat resurslaridan samarali foydalanish imkoniyatlari yanada kengayadi.

Yangi ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash bo'yicha mintaqaviy dasturlarning amalga oshirilishi natijasida 2013-yilda 970 ming kishi ish bilan ta'minlandi. Bu ish o'rinlarining 60,3 %dan ortig'i qishloq joylarda yaratildi. Tashkil etilgan korxonalar va ish o'rinlarining asosiy qismi yengil, to'qimachilik, avtomobil, kon-metallurgiya, neft va gaz hamda kimyo sanoati tarmoqlariga to'g'ri keldi.

Ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash hududiy dasturlarining amalga oshirilishi ish bilan band bo'lish ehtiyoji yuqori darajada bo'lgan hududlarda, chunonchi, Samarqand (78,3 ming), Farg'ona (77,8 ming), Andijon (75,2 ming), Qashqadaryo (72,6 ming), Toshkent (70,4 ming), Buxoro (59,9 ming) va Namangan (59,4 ming) viloyatlarida ish o'rinlari ko'paytirildi⁹⁶.

2013-yilda kasb-hunar kollejlarning 500 ming nafardan ortiq bitiruvchisi ish bilan ta'minlandi va o'z xususiy, biznesini

⁹³ Karimov I. 2014 yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. – T.: O'zbekiston, 2014, 14-15-b.

⁹⁴ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

⁹⁵ Karimov I. 2014 yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. – T.: O'zbekiston, 2014, 14-15-b.

⁹⁶ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

boshladilar, ya'ni kollej bitiruvchilari 140 milliarddan ortiq imtiyozli mikro kredit mablag'lar bilan ta'minlandi⁹⁷.

2014-yilda ta'lim muassalarining 600 mingdan ortiq bitiruvchisi ish bilan ta'minlangan. Shuningdek, kollej bitiruvchilariga 200 milliard so'mlik imtiyozli mikro kreditlar ajratilgan.

2015-yilda mamlakatimizda 980 mingdan ortiq ish o'rni tashkil qilingan bo'lsa, shuning 60 foizdan ortig'i qishloq joylarda yaratildi. Kollejlarning 480 mingdan ortiq bitiruvchisi ish bilan ta'minlandi. Tijorat banklari tomonidan ularga o'z biznesini tashkil qilish uchun 280 milliard so'mga yaqin imtiyozli kreditlar ajratildi va bu 2014-yilga nisbatan 1,3 barobar ko'pdir.⁹⁸

Toshkent va Namangan viloyatlarida zamonaviy to'qimachilik komplekslari, Jizzax va Xorazm viloyatlarida yigiruv va to'quv, Samarqand viloyatida sport poyabzallari ishlab chiqarish korxonalari tashkil etilishi natijasida yangi ish joylari barpo etilmoqda. Umuman, respublikamizda hozirda sanoat sohasida yuqori texnologiyalarga asoslangan yangi ish joylarini yaratish jarayonlari takomillashtirilib bormoqda.

2009-2013-yillarda samarasiz ishlayotgan 172 ta korxonalar tijorat banklari balansiga o'tkazilgan bo'lib, ularning 112 tasida ishlab chiqarish faoliyati tiklanib va yangi mulkdorlarga sotilgan. Banklar balansida qolgan korxonalarining 43 tasida esa ishlab chiqarish faoliyati tiklandi. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida mazkur korxonalarda ishlab chiqarish faoliyatini tiklash jarayonlarini amalga oshirish uchun 316 milliard so'm hajmidagi investitsiya kiritilgan bo'lib, buning natijasida 9 mingdan ziyod yangi ish o'rni yaratilgan.

Aholini bandligini ta'minlash va yangi ish joylarini yaratishda investitsiyalar alohida o'ringa ega. 2015-yilda barcha moliyalashtirish manbalari hisobidan 15 milliard 800 million

⁹⁷ Karimov I. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanishi, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. T.: O'zbekiston 2014.

⁹⁸ I. Karimov Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir. 2016 Toshkent. www.lex.uz

AQSH dollari miqdorida investitsiyalar jalb etilgan va o'zlashtirilgan. Bu 2014-yilga nisbatan 9,5 foiz ko'pdir. Jami investitsiyalarning 3 milliard 300 million dollardan ziyodi yoki 21 foizdan ortig'i xorijiy investitsiyalar bo'lib, shuning 73 foizi to'g'ridan-to'g'ri chet el investitsiyalaridan iborat bo'lgan. Investitsiyalarning 67,1 foizi yangi ishlab chiqarish quvvatlarini barpo etishga yo'naltirilgan bo'lib, bu 2015-yilda umumiy qiymati 7 milliard 400 million dollar bo'lgan 158 ta yirik ishlab chiqarish⁹⁹ obyektini qurilishini yakunlash va foydalanishga topshirish imkonini berdi.

Respublikamizda yangi ish joylarini yaratish uchun tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlarni yaratish, ish joylarini yaratish bo'yicha soha dasturlarini ishlab chiqish bilan bog'liq aniq chora-tadbirlar amalga oshirilmoqda.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida O'zbekiston Respublikasida telekommunikatsiya uskunalari, kompyuter texnikasi va mobil telefonlar, keng turdagi maishiy elektronika mahsulotlari ishlab chiqaradigan yangi zamonaviy korxonalar tashkil etilishi natijasida yangi ish joylari yaratilmoqda.

Respublikamizda mahalliyashtirilgan mahsulotlar ishlab chiqarish hajmi oshib bormoqda, 2013-yilda 455 ta korxonada mahalliyashtirish dasturi asosida 1 ming 140 ta loyiha amalga oshirildi. Buning natijasida ishlab chiqarish hajmi 1,2 barobar ko'paydi va import o'rnini bosish bo'yicha yakuniy samara 5 milliard 300 million¹⁰⁰ AQSH dollarini tashkil etdi.

Ishlab chiqarishni mahalliyashtirishni chuqurlashtirish va tarmoqlararo sanoat kooperatsiyasini kengaytirish iqtisodiy o'sish va iqtisodiyotni tarkibiy jihatdan o'zgartirishga, mehnat salohiyatidan samarali foydalanish va bandlikni oshirishga olib keladi.

⁹⁹ I Karimov Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir. 2016 Toshkent. www.lex.uz.

¹⁰⁰ Karimov I. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. –T.: O'zbekiston, 2014.

Mahalliy xomashyo bazasi asosida import o'rnini bosadigan mahsulotlar ishlab chiqarishni yo'lga qo'yadigan ish joylarini yaratish zarur.

Mahalliyashtirish dasturlarini amalga oshirish respublika iqtisodiyotini tashqi omillarga bog'liqligini kamaytiradi, ichki talabni shakllantiradi va bozorlarni zarur iste'mol tovarlari hamda butlovchi mahsulotlar bilan to'ldirib, tashkil etilgan ishlab chiqarish quvvatlarining to'liq faoliyat ko'rsatishini ta'minlaydi, valuta resurslarini tejash va ulardan oqilona foydalanish, aholi bandligini ta'minlash imkoniyatini beradi.

Respublikamizda sanoat ishlab chiqarishida mahalliyashtirilgan mahsulotlar o'sib bormoqda. 2005-yilda mahalliyashtirilgan mahsulotlar 9,2 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2014-yilda bu ko'rsatkich qariyb 20 foizga yetdi.

2015-yilda respublikamizda Toshkent issiqlik elektr stansiyasida 370 megavatt quvvatga ega bo'lgan bug'-gaz qurilmasi barpo etildi, Chorvoq GESi gidrogeneratorlari modernizatsiya qilindi, Qo'ng'iroq soda zavodida kalsiyashtirilgan soda ishlab chiqarish kengaytirildi, «Samarqandkimyo» aksiyadorlik jamiyatida 240 ming tonna quvvatga ega bo'lgan murakkab tarkibli yangi o'g'itlar ishlab chiqarish korxonasi ishga tushirildi. Shuningdek, «Motor zavodi» aksiyadorlik jamiyatining faoliyat ko'rsatmayotgan ishlab chiqarish maydonlarida traktor tirkamalari, jumladan, katta hajmli tirkamalar, maishiy texnika uchun tarkibiy qismlar va boshqa mahsulotlar ishlab chiqarish tashkil etildi.

Shuningdek, 2015-yilda Xorazm viloyatida «Jeneral motors – O'zbekiston» aksiyadorlik jamiyatida umumiy qiymati qariyb 6 million dollarlik loyiha asosida «Shevrole Labo» kichik yuk mashinasini ishlab chiqarish yo'lga qo'yildi. Unda 5 mingta ana shunday mashina ishlab chiqariladi.

Bu esa respublika aholisining oqilona mehnatda bandligini ta'minlash imkoniyatini yaratmoqda. Ish joylariga bo'lgan ehtiyoj mehnat bozorida ilk bor ishchi kuchini taklif qiladigan shaxslar (akademik litseylar, kasb-hunar kollejlari, oliy o'quv

yurtlari va boshqa ta'lim muassasalari bitiruvchilari bo'lmish mehnatga layoqatli yoshdagilar), shuningdek, ishga joylashishga muhtoj band bo'lmagan aholi hisobidan shakllantiriladi.

O'zbekiston Respublikasida xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, iqtisodiyotga mahalliy va xorijiy investitsiyalarni keng jalb etish orqali yangi ish joylarini ko'paytirib borilmoqda.

Ish joylariga bo'lgan ehtiyojni mehnat bozorida ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif balansi, demografik jarayonlar tahlili asosida aniqlanishi zarur. Bunda iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgartirishlar, ishlab chiqarishni modernizatsiya qilish va texnologik yangilash natijasida bo'shab qoladigan xodimlar hisob-kitobiga alohida e'tibor qaratilishi kerak.

14.2. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish yangi ish joylarini yaratishning muhim omili sifatida

O'zbekiston Respublikasi hamda Mehnat vazirligi viloyat hokimiyatlari tomonidan amalga oshirilayotgan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash, xususiy tadbirkorlikning davlat tomonidan rag'batlanishi, mamlakatimiz qishloqlarida bozor iqtisodiyoti talablariga mos keluvchi ijtimoiy infratuzilmani vujudga keltirish dasturlari ishchi kuchini to'la va samarali bandligini ta'minlashga qaratilgan. Aholi bandligini ta'minlash jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi va u iqtisodiyotda alohida ahamiyatga ega. Shuning uchun respublikamizda yangi ish joylarini yaratishning asosiy yo'nalishlaridan yana biri kichik biznes va xususiy tadbirkorlikdir. O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlashni yanada yaxshilash va uning farovonligini oshirishning eng muhim yo'nalishi sifatida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, xizmat ko'rsatish va kasanachilik sohasini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirishni rag'batlantirish, ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani yanada rivojlantirish bo'yicha keng ko'lamli ishlar amalga oshirilmoqda.

Yangi ish o'rinlarini tashkil etish, iqtisodiyot tarmoqlari tarkibini diversifikatsiya qilish, malakali mutaxassislar tayyorlash va shuningdek, 12 yillik majburiy ta'lim tizimiga o'tish borasida ko'rilgan chora-tadbirlar aholining bandlik darajasini yanada oshirish imkonini berdi. Bandlikni oshirishda yangi ish joylarini yaratishdagi bugungi eng muhim hal qiluvchi masala kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, ularga keng imkoniyat va imtiyozlar tashkil qilib berishdir.

Hozirgi vaqtda O'zbekistonda ham kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish uchun salmoqli me'yoriy-huquqiy asos yaratilgan, institutsional o'zgartirishlar amalga oshirilgan. Bu asos mamlakatimizning «O'zbekiston Respublikasida tadbirkorlik to'g'risida»gi, «O'zbekiston Respublikasida korxonalar to'g'risida» gi, «O'zbekiston Respublikasida mulkchilik to'g'risida» gi qonunlari hamda boshqa qonun hujjatlariga asoslanadi.

Fan va texnika tez sur'atlar bilan taraqqiy etib borayotgan davrda noyob sanoat mahsulotlariga ehtiyoj, shuningdek, o'ziga xos va mahalliy ehtiyojlarni qondirishga mo'ljallangan mahsulotlarga ehtiyoj yuqori bo'ladi. Bunday mahsulotlarni ishlab chiqarishni kichik korxonalarda joylashtirish iqtisodiy jihatdan samaralidir.

Respublikamizda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning rivojlanishi va faoliyat ko'rsatishi sohasidagi tajriba ularga davlat tomonidan, shuningdek, ijtimoiy institutlar tomonidan ham katta e'tibor berilayotganini ko'rsatadi va ular hozirgi vaqtda ishlab chiqarilayotgan sanoat mahsulotlarining umumiy hajmida ham ish bilan band xodimlarning umumiy sonida ham ancha salmoqli o'rinni egallaydi.

Xullas, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, ayniqsa, qishloq joylarida yangi ish joylarini ochish hamda yoshlarning ish bilan bandlik masalasini hal etish imkonini beradi.

Aholi bandligini ta'minlash va ish o'rinlari tashkil etish muammolarini izchil hal etishga qaratilgan tizimli chora-tadbir-

larning amalga oshirilishi natijasida iqtisodiyotdagi band aholi soni o'sdi va 2012-yilda 12223,8 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda deyarli 13058,3 ming kishiga yetdi, iqtisodiyotning davlat sektorida band bo'lganlar 17,9 % ni nodavlat sektoridagi band bo'lgan kishilar ulushi 82,1 %ni tashkil etdi¹⁰¹.

2015-yilda davlat aktivlarini xususiylashtirish, avvalo, chet ellik investorlarga sotish vazifalari qo'yilgan bo'lib, buning uchun tegishli sharoitlar yaratildi. Masalan, 506 ta mulk kompleksi tanlov asosida, investitsiya kiritish sharti bilan «nob» qiymatida yangi mulkdorlarga sotildi. Bu borada ana shu investorlar qariyb 1 trillion so'm va 40 million AQSH dollari miqdorida investitsiya kiritish, shuningdek, 22 mingga yaqin yangi ish o'rni yaratish majburiyatini oldi. 245 ta kam rentabelli va faoliyat ko'rsatmayotgan tashkilot to'liq tugatildi. Xususiylashtirish dasturi bo'yicha foydalanilmayotgan va qurilishi tugallanmagan 353 ta davlat mulki obyekti buzilib, buning natijasida 120 gektar hajmidagi yer maydoni bo'shadi. Bu yerlarning qariyb 80 gektari ishlab chiqarish korxonalarini tashkil etish va xizmatlar ko'rsatish obyektlari qurish uchun tadbirkorlar tasarrufiga berildi.

Band aholi sonining mulkchilik shakllari bo'yicha taqsimlanishi¹⁰²

26-jadval

	2012	2013	2014	2015
Ming kishi				
Jami	12223,8	12523,3	12818,4	13058,3
shu jumladan mulkchilik shakllari bo'yicha:				
Davlat	2363,2	2341,1	2324,7	2341,3
Nodavlat	9860,6	10182,2	10493,7	10717,0
shundan:				

¹⁰¹ O'zbekiston Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida

¹⁰² O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida

Fuqarolar xususiy mulkchiligida	8605,2	8900,2	9183,3	9368,9
Jami	100,0	100,0	100,0	100,0
shu jumladan mulkchilik shakllari bo'yicha:				
Davlat	19,3	18,7	18,1	17,9
Nodavlat	80,7	81,3	81,9	82,1
shundan:				
Fuqarolar xususiy mulkchiligida	70,4	71,1	71,6	71,7

Respublikada tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilayotgani sababli, bu sohada ish bilan band bo'lgan aholi soni yil sayin ortib bormoqda.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni har tomonlama qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish real iqtisodiyotni isloh etishning eng muhim yo'nalishidir.

2012-yilda kichik tadbirkorlik subyektlarida band bo'lganlar 9252,9 ming kishidan, ya'ni iqtisodiyotda barcha band bo'lganlarning 75,7 %ini tashkil etdi, shuningdek, individual sektorda band bo'lganlar 6851,8 ming kishidan, kichik korxonalar va mikrofirmalardagi bandlar 2401,1 ming kishidan iborat bo'ldi. Kichik tadbirkorlikda ishlab chiqarilgan sanoat mahsulotlari 11253,1 mlrd. so'mdan iborat bo'lib, respublikadagi sanoat ishlab chiqarishining 22,2 %ini tashkil etgan. Kichik tadbirkorlik tomonidan o'zlashtirilgan investitsiyalar 7767,3 mlrd. so'mdan iborat bo'lib, respublikadagi jami investitsiyalarning 35,2 %ini tashkil etgani holda 2011-yilga nisbatan 123,0 %ga o'sgan.

O'zbekiston 2013-yilda biznesni ro'yxatga olish shartlari bo'yicha jahon miqyosida 66 pozitsiya yuqoriga ko'tarilib, reyting o'tkazilgan 189 mamlakat orasida 21-o'rinni egalladi, kredit ajratish bo'yicha reytingda esa 24 pozitsiya yuqoriga ko'tarildi.

2014-yilda O'zbekiston biznes yuritishni yengillashtirish sohasida amalga oshirilgan islohotlar bo'yicha yetakchi 10 ta mamlakat qatoriga kiritilgan

Mahsulot eksport qiladigan korxonalarni qo'llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlarning amalga oshirilgani eksport faoliyatiga 450 dan ziyod yangi korxonani jalb etish imkonini berdi. Bu borada Tashqi iqtisodiy faoliyat milliy banki huzurida barcha hududlarda o'z filiallariga ega bo'lgan Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlari eksport faoliyatini qo'llab-quvvatlash jamg'armasining tashkil etilgani muhim ahamiyat kasb etmoqda.

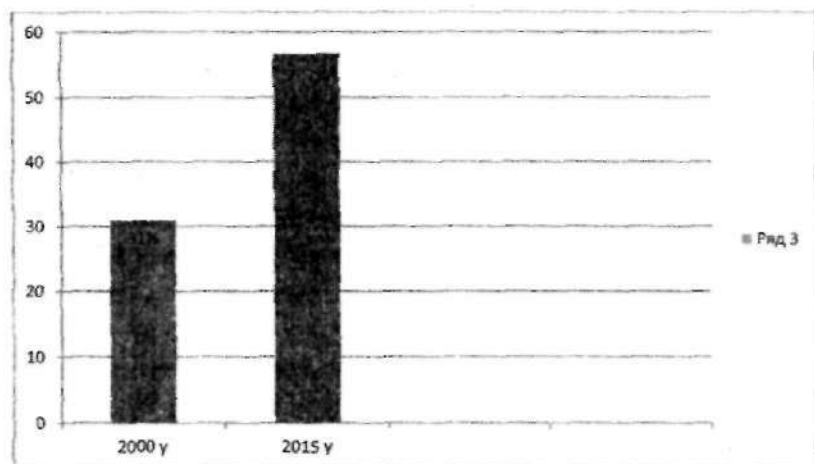
Ushbu jamg'armaning asosiy vazifasi mamlakatimizda ishlab chiqarilayotgan mahsulotlarni eksport qilishda zarur huquqiy, moliyaviy va tashkiliy yordam ko'rsatishdan iborat. Jamg'armaning o'tgan qisqa davrdagi faoliyati davomida 153 ta tadbirkorlik subyektiga umumiy qiymati 56 million dollardan ziyod bo'lgan eksport shartnomalarini tuzishda yordam ko'rsatildi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishni rag'batlantirish bo'yicha ko'rilgan chora-tadbirlar natijasida 2013-yilda 26 mingdan ziyod kichik biznes subyektini ish boshlagan bo'lib, ushbu sektorda faoliyat ko'rsatayotgan korxonalarining umumiy soni 190 mingtaga yetdi. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirishni rag'batlantirishning tizimli chora-tadbirlari amalga oshirilmoqda. Natijada 2014-yilda fermer va dehqon xo'jaliklarini hisobga olmaganda, 20 mingdan ziyod yangi kichik biznes subyektlari tashkil etilgan bo'lib, ularning umumiy soni esa 195 mingdan ziyodni tashkil etdi. Bu esa kichik biznes subyektlarini 2000-yilga nisbatan 2 barobar ko'payganini ko'rsatadi.

2014-yilda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasida 480 mingdan ortiq yangi ish o'rni tashkil etildi. 2000-yilda kichik biznesda band bo'lganlar 49,7 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda band bo'lganlar 77 foizni tashkil etdi.

O'zbekiston Respublikasida olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar natijasida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni YaIM dagi ulushi 2000-yilda 31 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilga kelib 56,7 foizga yetgan va 1,8 barobar oshgan. Sanoat mahsulotlari ishlab chiqarishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning ulushi 2000- yildagi 12,9 foizdan 2014-yilda 31,1 foizga o'sdi.

Hozirda kichik biznes sohasida yaratilayotgan yangi ish o'rinlarining asosiy qismi xizmat ko'rsatish va servis sohasi ulushiga to'g'ri keladi. Bu esa kichik biznes subyektlarining aholi bandligini ta'minlash va yangi ish o'rinlarini tashkil etishda muhim o'ringa egaligini ko'rsatadi.



37-rasm. Kichik korxonalarni YAIM dagi ulushi¹⁰³.

2015-yilning 1 iyulidan yakka tartibdagi tadbirkorlarga, faoliyatidan kelib chiqqan holda har bir yollangan ishchi uchun budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasiga eng kam oylik ish haqining 50 foizi miqdorida sug'urta badali va yakka tartibdagi ish beruvchiga tadbirkor uchun o'rnatilgan stavkaning 30 foizi

¹⁰³ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

Masalan, Fransiyada immigrantlar qurilishda bandlarning $\frac{1}{2}$, Belgiyada konchilarning $\frac{1}{4}$ qismini tashkil etadi. Agar mamlakatga past malakali ishchilar kelsa, bu mehnat resurslaridan ekstensiv foydalanish natijasida ishlab chiqarilgan tovarlarni iste'mol qiluvchilar va ish beruvchilarga foyda keltiradi.

Yuqori malakali ishchi kuchini import qilish mutaxassislarni tayyorlashga ketadigan mablag'larni tejashga yordam beradi. Industrial davlatlarda tug'ilishning past darajadaliği sharoitida va bandlik miqdori qisqarganda immigrantlar yordamida pensiya va ijtimoiy dasturlarni yetarli darajada saqlab turishga harakat qilishadi.

Ba'zi davlatlar uchun xalqaro mehnat migratsiyasi jarayonlarida faol ishtirok etishi unga quyidagi **afzalliklarga** ega bo'lishini ta'minlaydi:

- mehnat bozorida ma'lum darajada talab va taklif muvozanatiga erishiladi;

- migrantlar xorij korxonalarida mavjud mehnatni tashkil etish, uni boshqarish, umumli mehnat qilish va tegishli zamonaviy bilimlarni o'rganib, tajriba almashib qaytadilar;

- ishchi kuchini eksport qilish valuta tushumlari manbalaridan biri bo'ladi. Masalan, Yaman, Misr, Pokiston, Burkina, Faso, Bangladesh, Marokash, Sudan, Turkiya va boshqa mamlakatlarda ishchi kuchi eksportidan keladigan daromadlar eksport tushumlarining asosiy qismiga aylangan. Ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlar umumiy eksportining 25-50 %igacha bo'lgan miqdorini xorijda ishlayotganlarning pul jo'natmalari (Yaman, Misr, Bangladesh, Sudan, Marokash, Turkiya, Pokiston) tashkil qilgan.

Xorijda ishlab kelgan fuqarolarda ma'lum darajadagi ishbilarmonlik, tadbirkorlikning xalqaro ish tajribasi mavjud bo'ladi. Ijtimoiy taraqqiyotga kuchli ta'sir qiluvchi har qanday faoliyat kabi zamonaviy tashqi migratsiyada ham ayirboshlashning o'ziga xos tartib-qoidalari davlat, davlatlararo

2015-yilning 1-yanvaridan boshlab respublikamizning barcha hududlarida tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlash maqsadida «yagona darcha» markazlari faoliyat boshladi. Ushbu markazlarning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

– «Yagona darcha» tamoyili bo'yicha davlat xizmatlarini ko'rsatish.

– Tadbirkorlik subyektlarini ro'yxatdan o'tkazish, ruxsat berish va litsenziyalashda shaffoflikni ta'minlash

– Tadbirkorlarga informatsion yordam ko'rsatish, davlat xizmatlarini ko'rsatish tartibi va muddatlari to'g'risida bepul konsultatsiya berish.

«Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yili» Davlat dasturi, kichik biznesni rivojlantirish hududiy dasturlari chora-tadbirlarini amalga oshirish, qulay ishbilarmonlik muhitini shakllantirish, kichik biznes subyektlariga soliq imtiyozlarini berish yangi ish o'rinlarini tashkil etish imkoniyatini kengaytirdi.

Kichik korxonalar va fermer xo'jaliklarida ish bilan band bo'lgan aholi sonining o'sish sur'ati Toshkent shahri, Farg'ona, Surxondaryo, Sirdaryo, Samarqand, Qashqadaryo va Jizzax viloyatlarida respublika o'rtacha ko'rsatkichidan yuqoridir.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlariga kredit berishni ko'paytirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida» 2011-yil 11-martda imzolangan PQ-1501-sonli qarori, «Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish uchun qulay ishbilarmonlik muhitini shakllantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida» 2011-yil 24-avgustda chiqarilgan PF-4354-sonli Farmoni va boshqa bir qator me'yoriy-huquqiy hujjatlarga muvofiq, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlari uchun turli imtiyoz va qulayliklar berilib, imtiyozli kreditlash tizimi keng yo'lga qo'yildi.

Xususan:

– kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarining kreditlar ajratish haqidagi arizalarini ko'rib chiqish muddati uch bank ish kunidan oshmaydigan muddat qilib belgilandi;

– tijorat banklariga kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlariga kredit berishda kreditning umumiy summasida qarz oluvchining garov ta'minotini rasmiylashtirish bilan bog'liq xarajatlarni hisobga olish huquqi berildi;

– kichik biznes subyektlaridan tijorat banklarida milliy valutada hisobvaraqlar uchun to'lov undirish bekor qilindi;

– imtiyozli kreditlash hajmini kengaytirishni rag'batlantirish maqsadida tijorat banklarining Imtiyozli kredit berish maxsus jamg'armasi mablag'lari hisobidan kreditlar ajratishdan oladigan daromadlari 2016-yilning 1-yanvariga qadar foyda solig'idan ozod qilindi.

Ortiqcha mehnat resurslariga ega bo'lgan tuman va shaharlarda joylashgan kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarining loyihalarini moliyalashtirish uchun imtiyozli kreditlar ajratilmoqda.

Respublikaning aholi zich joylashgan va ortiqcha mehnat resurslariga ega bo'lgan hududlarda kasanachilik, kosibchilik va xalq hunarmandchiligi, shuningdek, oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish maqsadida Mehnat vazirligi tomonidan maqsadli va manzilli ishlatilish uchun mablag'lar, shuningdek, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlariga tijorat banklari tomonidan Imtiyozli kreditlash maxsus jamg'armasi mablag'lari hisobidan imtiyozli kreditlar ajratilmoqda.

2012-yil 1-yanvar holatiga ko'ra, tijorat banklari tomonidan tadbirkorlik subyektlariga ajratilgan kreditlar hajmi jami 4,1 trillion so'mni tashkil etgani holda, 2010-yilga nisbatan 1,5 barobar oshdi va ushbu mablag'lar hisobiga hududlarda 291 mingtadan ortiq yangi ish o'rinlari yaratildi. «Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yili» Davlat dasturi doirasida amalga oshirilgan chora-tadbirlar natijasida kichik biznes subyektlariga ajratilgan mikrokreditlar hajmi esa 752,3 milliard so'mni tashkil etdi.

2014-yilda tijorat banklari tomonidan kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlariga 9 trillion so'mdan ortiq yoki 2013-yilga nisbatan 1,3 barobar ko'p, shu jumladan, 2 trillion

so'm miqdordagi mikrokreditlar ajratilgan. Bu 2013-yilga qaraganda 39 foiz ko'pdir. Xususiyl tadbirkorlar birja savdolari orqali o'zlari ishlab chiqargan 1 trillion 500 milliard so'mlik mahsulotni sotdi, bu ko'rsatkich 2013-yilga qaraganda 1,7 barobar ko'pdir.

Iqtisodiyotni modernizatsiya qilish jarayonida yangi ish o'rinlarini tashkil etish maqsadida kichik biznes va xususiyl tadbirkorlik subyektlariga yanada yangi zamonaviyl bank xizmatlari ko'rsatishni takomillashtirib borish zarur.

2014-yilning 1-yanvaridan boshlab Markaziy bankning qayta moliyalash stavkasi 12 %dan 10 %ga tushirildi. 2015-yildan buyon 9 foizni tashkil etmoqda¹⁰⁴ Bu esa tadbirkorlik subyektlariga ajratiladigan kreditlarning foiz stavkalarining pasayishiga olib kelib, natijada ushbu subyektlar tomonidan bank kreditlaridan foydalanish orqali o'z bizneslarini rivojlantirish yanada ko'proq imkoniyatlar yaratadi.

2007-2015-yillarda «Mikrokreditbank» ochiq aksiyadorlik tijorat banki tomonidan ko'rsatilgan mikromoliyaviyl xizmatlar evaziga yaratilgan ish o'rinlari soni yildan-yilga o'sib borgan.

Xullas, tijorat banklari tomonidan kichik biznes va xususiyl tadbirkorlikka, ularning modernizatsiya qilinishi, texnologik yangilanishiga moliyaviyl yordam berilgani holda, yangi ish o'rinlari yaratilishi va aholining bandligi ta'minlanishiga imkoniyatlar yaratilmoqda.

Respublikamizda kichik biznes subyektlari faoliyatini rivojlantirish va rag'batlantirish maqsadida soliq tizimidan foydalanilmoqda. 2011-yilda iqtisodiyotning barcha tarmoqlaridagi korxonalar, mikrofirma va kichik korxonalar uchun yagona soliq to'lovining amaldagi 7 %li stavkasi 1 %ga kamaytirilib, 6 % qilib belgilandi.

Buning natijasida kichik biznes subyektlari ixtiyoriga davlat budjetiga to'lashi lozim bo'lgan 80 milliard 300 million so'mlik mablag' ularning moliyaviyl imkoniyatlarini kuchaytirish uchun

¹⁰⁴ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

qoldirildi, natijada ularda ishlab chiqarish hajmi o'sgan holda, yangi ish o'rinlarini yaratishda ushbu subyektlarning ulushi oshishi ta'minlandi. 2012-yilda ham kichik biznes subyektlari uchun soliq yuki darajasi kamaytirildi, ya'ni yagona soliq to'lov stavkasi 6 %dan 5 %ga tushirildi.

O'zbekiston Respublikasi Birinchi Prezidentining 2013-yili qabul qilgan «Davlat mulki obyektlarini kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlariga sotish borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi Qaroriga asosan real iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida davlat ishtirokini tubdan qisqartirilmogda.

Xususiy mulk, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni jadal rivojlantirish chora-tadbirlaridan biri xususiy tadbirkorlar uchun xomashyo resurslaridan foydalanish mexanizmini tubdan qayta ko'rib chiqish, uni yanada soddalashtirish, ochiq va oshkora bo'lishini ta'minlash zarur. Buning uchun esa resurslarni ochiq birja va yarmarka savdolarida sotish hajmini kengaytirish lozim.

Bugungi kunda yangi ish joylarini yaratishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik singari dehqon xo'jaliklari ham alohida o'ringa ega bo'lib, uning ijobiy tomonlari quyidagilardan iborat:

- dehqon xo'jaliklarida oila mablag'lari hisobidan ishlab chiqarishni tashkil etish imkoniyati mavjud;

- dehqon xo'jaliklaridagi a'zolar ma'lum bir oilaga mansub bo'ladi;

- dehqon xo'jaliklarida xo'jalikni tashkil etish ixchamlashadi va ular bozordagi konyunktura o'zgarishlariga tez moslashadi;

- dehqon xo'jaliklarida mehnatni tashkil qilish va uni boshqarish qulayliklarga ega.

O'zbekiston Respublikasida oqilona iqtisodiy siyosat olib borilishi natijasida aholining mehnatda bandligini ta'minlashning kichik biznes, kasanachilik, oilaviy tadbirkorlik va hunarmandchilik kabi samarali shakllari rivojlandi.

14.3. Yangi ish joylarini yaratishda xizmat ko'rsatish sohalarining o'rni

O'zbekiston Respublikasida iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat resurslarini oqilona mehnatda bandligini ta'minlashning eng maqbul yo'llaridan biri, ularni xizmat ko'rsatish sohalariga jalb qilishdir. Respublikaning aholi zich joylashgan va ortiqcha mehnat resurslariga ega bo'lgan hududlar va tarmoqlardan ortiqcha mehnat resurslarini xizmat ko'rsatish sohalariga jalb qilish bir qator afzalliklarga ega:

- ish bilan bandlik masalalarini hal qilishga yordam beradi;
- qishloq aholisining daromadlarini ko'paytirish, turmush darajasini oshirish manbai hisoblanadi;
- xizmat ko'rsatish sohalarida yangi ish o'rnini barpo etish, mehnat resurslarini qisqaroq vaqt ichida ish bilan ta'minlash imkoniyati mavjud bo'ladi.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida xizmat ko'rsatish sohaları uchun kadrlarni tayyorlash va mehnat resurslarini bu sohalariga yo'naltirishni yanada takomillashtirish zarur. Bu esa respublikada ijtimoiy sohaning rivojlanishiga va aholini oqilona ish bilan bandligiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Xizmat ko'rsatish turlari va uning natijalarini o'xshash belgilarga qarab xizmatlar guruhiga birlashtirish mumkin. Ushbu belgilar quyidagilar: moddiy tavsifga ega emasligi, saqlanmasligi, individual tavsifga egaligi. Xizmat ko'rsatishning alohida sohaga ajratilishining asosiy sababi uning natijasi xizmatning moddiy shaklga ega emasligidir. Masalan, ta'lim sohasida beriladigan bilim tovar bo'lsa-da, moddiy shaklga ega emas. Moddiy ishlab chiqarishda yaratilgan mahsulotlar ma'lum davr mobaynida saqlanishi mumkin. Xizmat ko'rsatish sohasida esa mahsulot xizmat ko'rsatish jarayonida mijoz tomonidan ayni paytda iste'mol qilinadi.

Moddiy ishlab chiqarishda yaratilgan mahsulotlar o'z tavsifiga ko'ra mahalliy, hududiy, jahon bozorlari uchun ishlab

chiqarilib sotilishi mumkin. Xizmatlar esa asosan, mahalliy bozorga mo'ljallangan bo'ladi.

Xizmatlardan boshqa bozorlarda ham foydalanish mumkin. Ammo bunda iste'molchining o'zi xizmat ko'rsatiladigan joyga borib, o'zi sotib oladi. Masalan, talaba xorijiy mamlakatga borib o'qish jarayonida ta'lim xizmatlarini sotib oladi. Moddiy ishlab chiqarishda esa ishlab chiqaruvchi mahsulotlarni eksport qilib hududiy yoki jahon bozorlarida sotadi. Xizmat ko'rsatish sohasi usullari, sharoitlari bir-biridan farq qiladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida xizmatlarning bozor va nobozor turlari farqlanadi. Birinchi turdagi xizmatlar tarkibiga bozor narxlarida sotiladigan xizmatlar kiradi, bular transport, savdo xizmatlari, madaniyat, ta'lim, sog'liqni saqlash muassasalarining pullik xizmatlari, moliyaviy xizmatlardir. Ikkinchi turdagi xizmatlar bepul taqdim etiladi. Bular boshqaruv, mudofaa, tekin ta'lim, tibbiy xizmat, turli madaniy tadbirlarda ko'rsatiladigan xizmatlar kiradi. Nobozor xizmatlar davlat budjeti hisobidan amalga oshiriladi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida xizmatlarning yangi mustaqil turlari vujudga keldi: auditorlik, buxgalterlik, reklama, informatsion axborot texnologiyalari xizmatlari, turizm, mexmon-xona, umumiy ovqatlanish va h.k. Bugungi kunda jamiyatda doimo yangi xizmatlar paydo bo'lmoqda va ularga quyidagilarni kiritish mumkin:

- ❖ yangi turdagi ishbilarmonlik xizmatlari – ko'chmas mulk bilan savdo qilish, vaqtinchalik erkin pullarni joylashtirish, axborot, marketing va reklama xizmatlari, buxgalteriya balans hamda hisobotlarni tuzish, elektron kotiba;

- ❖ bolalarni tarbiyalash va o'qitish bo'yicha xizmatlar – xususiy bog'cha va maktablar;

- ❖ jamiyatda ehtiyoj mavjud bo'lgan boshqa turli xizmat turlari.

Ko'pgina xizmatlar bitta kompaniya miqyosida birlashmoqda. Korxonalar bir qator xizmatlar majmuasini taklif etish

orqali o'z raqobatdoshligini oshirmoqda, xizmatlar diversifikatsiya qilinmoqda. Bank, birja va vositachilik xizmatlari yagona moliyaviy xizmatlar majmuasiga birlashmoqda. Xizmatlar sohasi moddiy ishlab chiqarishga qaraganda bir qator o'ziga xos xususiyatlarga ega va ular quyidagilardan iborat:

Birinchiidan, tovarlardan farqli ravishda xizmatlar bir vaqtda ishlab chiqariladi va iste'mol qilinadi hamda saqlanmaydi. Tovarlarni sotish va xizmatlarni ko'rsatishning o'zaro aralashib ketishi xizmatlarni ajratish va ularning hisobini olib borishni qiyinlashtiradi.

Ikkinchiidan, xizmatlar sohasi odatda moddiy ishlab chiqarish sohasiga qaraganda xorijiy raqobatdan davlat tomonidan himoya qilinadi.

Nomoddiy ishlab chiqarish sohasida xizmatlar turli-tumandir: aholiga chakana savdo xizmati ko'rsatish, avtomobillarni, maishiy texnikalarni ta'mirlash, yo'lovchilarni va yuklarni tashish, ta'lim va maslahat berish, maishiy xizmatlar, pullarni saqlash, qimmatli qog'ozlar va ko'chmas mulk bilan operatsiyalar, sug'urta va boshqa faoliyat turlari. Shuningdek, xizmat ko'rsatish sohasiga maishiy xizmatlar, yo'lovchi transporti xizmatlari, aloqa xizmatlari, turarjoy kommunal xizmatlari, ta'lim, madaniyat, sanatoriya-sog'lomlashtirish, huquq sohasidagi ijtimoiy-iqtisodiy funksiyalari bir-biriga o'xshash xizmatlar kiradi.

Mamlakatimizda xizmat ko'rsatish sohasi rivojlanish tendensiyasiga ega bo'lib, xizmat ko'rsatish sohasining rivojlanishi oqilona bandlikni ta'minlashda muhim ahamiyatga ega bo'lmoqda.

Respublikamizda xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish darajasini yanada oshirish, aholiga yangi zamonaviy va sifatli xizmat turlari ko'rsatish, iqtisodiy o'sishni ta'minlash va aholi, birinchi navbatda, qishloq joylarda xizmat ko'rsatish sohasini mehnat resurslarini bandligini ta'minlashdagi rolini kuchaytirish maqsadida ijobiy ishlar amalga oshirilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007-yil 21-mayda «O'zbekiston

Respublikasida 2010-yilgacha bo'lgan davrda xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirishni jadallashtirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi 640-sonli Qarori qabul qilingan.

O'zbekiston Respublikasida aholiga ko'rsatilayotgan pullik xizmatlar hajmi yildan-yilga oshib bormoqda. 2011-yilda aholi jon boshiga ko'rsatilgan pullik xizmatlar 358594,1 so'mdan iborat bo'lgan bo'lsa, 2014-yilda 728025,4 so'mni tashkil etdi (27-jadval)¹⁰⁵.

Aholiga pullik xizmat ko'rsatish hajmi¹⁰⁶

27-jadval

	2011	2012	2013	2014
Aholiga ko'rsatilgan xizmatlar jami mld so'm	10520,9	13614,1	18146,8	22392,4
O'tgan-yilga nisbatan foizda	115,7	114,2	112,9	110,1
Aholi jon boshiga. So'm	358594,1	457242,6	600030,0	728025,4

Aholiga pullik xizmat ko'rsatishning mulk shakllari bo'yicha taqsimlanishi¹⁰⁷

28-jadval

	2011	2012	2013	2014
Jami xizmatlar	100	100	100	100
Shu jumladan mulk shakllari bo'yicha				
Davlat	18,3	17,7	17,1	13,1
Nodavlat	81,7	82,3	82,9	86,3
Shu jumladan xususiy	37,0	37,4	40,9	43,3

Respublikamizda 2011-yilda aholiga ko'rsatilayotgan pullik xizmatlarning 81,7 foizi nodavlat sektori ulushiga, 18,3

¹⁰⁵ O'zbekiston Respublikasi yillik statistik to'plami. Toshkent. 2015.

¹⁰⁶ O'zbekiston Respublikasi yillik statistik to'plami. Toshkent. 2015.

¹⁰⁷ O'zbekiston Respublikasi yillik statistik to'plami. Toshkent. 2015.

foizi davlat sektori ulushiga to'g'ri kelgan bo'lsa, 2014-yilda nodavlat sektorining ulushi 86,3 foizni, davlat sektorining ulushi 13,1 foizni tashkil etdi.

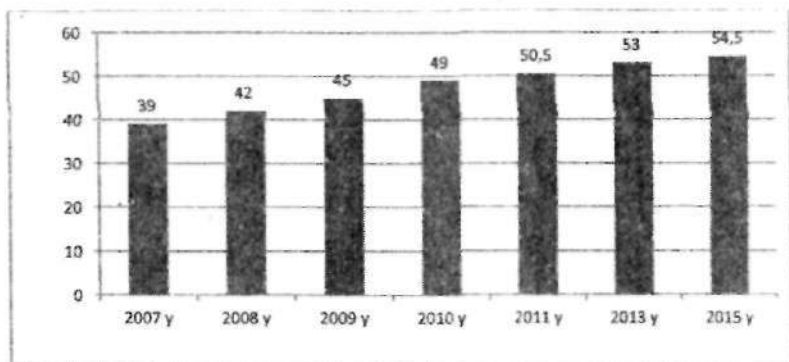
Xizmat ko'rsatish sohalarida aloqa, axborotlashtirish, savdo, transport, turistik xizmatlarning hissasi oshmoqda. 2011-yilda chakana tovar aylanmasi 16,8 %ga o'sgan bo'lsa, 2015-yilda chakana savdo aylanmasi 15 foizdan ortiq, pullik xizmatlar hajmi esa 10 foizga o'sgan.

O'zbekiston Respublikasida zamonaviy xizmat turlarini rivojlantirishga yo'naltirilgan bir qator chora-tadbirlar qabul qilingan bo'lib, ularga axborotlashtirish va aloqa xizmatlari ham kiradi. Tarmoqda raqamli texnologiyalarga asoslangan yangi loyihalar amalga oshirilmoqda. Elektron pul o'tkazmalari xizmatlari kengaytirilib, xalqaro darajada rivojlantirilmoqda.

Telekommunikatsiya tizimida magistral va hududiy telekommunikatsiya tizimlarining barqaror faoliyatini ta'minlash, iste'molchilar talabi asosida tizimlarni optimallashtirish, tizimli boshqarishda xizmat ko'rsatish sifatini yaxshilash va kelgusida takomillashtirish bo'yicha ishlar amalga oshirildi.

Elektron hujjat ayirboshlash tizimi kengaytirilmoqda. Tasdiqlangan interaktiv davlat xizmatlari bazasi asosida onlayn tartibida 384 turdagi xizmatlar amalga oshirilmoqda. Elektron ta'lim berishni rivojlantirish bo'yicha 10 mingta o'quv muassasasi «ZiyoNET» tarmog'iga ulangan.

Respublikaning qishloq joylarida axborot-kommunikatsiya texnologiyalari xizmatlaridan foydalanish imkoniyatini kengaytirish masalasiga alohida e'tibor qaratilmoqda. Masalan, 2014-yilda respublikaning Qo'ng'iro't, Boysun, Uzun, Mo'ynoq kabi olis tumanlarda 2 ming kilometrdan ziyod optik tolali aloqa tarmoqlari barpo etildi. Mamlakatimizda internetdan foydalanuvchilar soni 2014-yilda ular 10 million 200 ming kishidan oshdi. 2014-yilda 500 dan ortiq yangi bazaviy mobil aloqa stansiyalari o'rnatilgani holda, ko'rsatilayotgan xizmatlar hajmi qariyb 26 foizga ko'paydi.



38-rasm. Xizmat ko'rsatish va servis sohasining yalpi ichki mahsulotdagi ulushi¹⁰⁸.

2014-yilda esa bozor xizmatlari ko'rsatish hajmi 15,7 foizga o'sdi, ularning yalpi ichki mahsulot tarkibidagi ulushi esa 53 foizdan 54 foizga oshdi. Har yili yaratilayotgan yangi ish o'rinlarining, ayniqsa kasb-hunar kollejlari bitiruvchilari uchun tashkil etilayotgan ish o'rinlarining uchdan bir qismidan ko'prog'i xizmat ko'rsatish sohalari ulushiga to'g'ri kelmoqda.¹⁰⁹

Respublikamizda olib borilayotgan iqtisodiy islohotlar, tadbirkorlikka keng imkoniyatlarning yaratilayotganligi xizmat ko'rsatish sohasini yuqori darajada rivojlantirishni va mazkur sohada band bo'lganlarni yildan-yilga oshib borishini ta'minladi. Mehnat bilan bandlikning mintaqaviy dasturlari, kichik biznesni rivojlantirish, bank sohasini isloh qilinishi xizmatlar sohasining rivojlanishiga shart-sharoitlar yaratib berdi. Mamlakatimizda xizmat ko'rsatish va servis sohasi 2011-yilda jadal sur'atlar bilan rivojlanib, uning yalpi ichki mahsulotdagi ulushi 2000-yildagi 37 % o'rniga 50,5 %ni tashkil etdi.

¹⁰⁸ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

¹⁰⁹ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

2013-yilda ko'rsatilgan xizmatlar hajmi 13,5 foizga, ularning yalpi ichki mahsulotdagi ulushi esa 53 foizga o'sdi¹¹⁰.

2015-yilda yalpi ichki mahsulot o'sishining yarmidan ko'pi xizmat ko'rsatish sohasi hissasiga to'g'ri kelgani holda 2010-yildagi 49 foizdan 54,5 foizga yetdi. Jami band aholining 50 foizdan ortig'i ushbu sohada mehnat qilmoqda. O'zbekistonda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida iqtisodiyotni barqaror rivojlantirishda mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashda xizmat ko'rsatish sohasi katta rol o'ynaydi. 2013-yilda xizmat ko'rsatish bo'yicha 13 mingdan ortiq korxonalar, jumladan, savdo-maishiy komplekslar, minibanklar va sug'urta kompaniyalari filiallari va boshqa korxonalar tashkil etilgan. 2013-yilda elektron savdolardagi davlat xaridlari hajmi 417 milliard so'mni tashkil etdi va savdo yakunlari bo'yicha 83 milliard so'mlik budjet mablag'lari tejab qolingan. Bunda davlat xaridlari doirasida sotuvga qo'yilgan tovar va xizmatlarning 83 foizdan ziyodi kichik biznes subyektlari tomonidan amalga oshirilgan¹¹¹.

Bank, sug'urta, lizing, konsalting va boshqa turdagi bozor xizmatlari barqaror sur'atlar bilan rivojlanmoqda, ular xususiy sektor va kichik biznes rivojiga xizmat qilmoqda. Xizmat ko'rsatish sohasida 80 ming 400 ta kichik biznes subyekti faoliyat yuritmoqda va bu xizmat ko'rsatish sohasi korxonalari umumiy sonining 80 foizdan ortig'ini tashkil qiladi. Respublikamizning qishloq va tumanlarida xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Qishloq joylarda xizmat ko'rsatish va servis sohasini yanada jadal rivojlantirish dasturi doirasida so'nggi 2012-2015-yillarda 22 ming 800 dan ortiq loyiha amalga oshirildi, ko'rsatilayotgan xizmatlar hajmi 1,6 barobar, qishloqda bir kishiga to'g'ri keladigan xizmatlar hajmi 1,5 barobar oshgan. Respublikada oxirgi besh yillikda an'anaviy maishiy va kommunal xizmatlar ulushi 16 foizdan 9,5 foizga

¹¹⁰ Karimov I. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud inqoniyatlarni safarbar etish, o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. -T.: O'zbekiston, 2014.

¹¹¹ O'sha manba.

tushdi, yuqori texnologiyalar asosidagi xizmatlar ulushi esa 21,2 foizga qadar ko'tarildi. Yuqori texnologiyalarga asoslangan xizmatlardan aloqa va axborotlashtirish xizmatlari hajmi 2014-yilda 24,5 foizga o'sdi.

Tovar va xizmatlar uchun to'lovlarni, bankdagi hisob raqamlari va plastik kartochkalardan foydalangan holda, Internet tarmog'i va mobil telefon orqali, aholidan qo'shimcha vositachilik haqini olmasdan amalga oshirish tizimi joriy etildi.

Hozirda elektron tijoratni rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlarni joriy etish muhim ahamiyatga ega. Bugungi kunda telekommunikatsiya va kommunal xizmatlar uchun to'lovlarni Internet orqali to'lashni keng yo'lga qo'yilmoqda.

Respublikaning qishloq joylarida ham mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashda xizmat ko'rsatish sohalari katta ahamiyatga ega. Ayni paytda ba'zi qishloq joylarda xizmatlar sohasini yanada kengroq rivojlantirish chora-tadbirlarini qo'llash zarur. Qishloqda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan xizmatlar ko'rsatish hajmi shahardagidan sezilarli darajada ortda qolmoqda. Ayni paytda qishloq joylarda aloqa xizmati, bank-moliya va kommunal xizmatlar sohasini rivojlantirish uchun katta salohiyat mavjud bo'lib undan oqilona foydalanish zarur.

Tovar va xizmatlar uchun to'lovlarni, bankdagi hisob raqamlari va plastik kartochkalardan foydalangan holda, Internet tarmog'i va mobil telefon orqali, aholidan qo'shimcha vositachilik haqini olmasdan amalga oshirish tizimi joriy etildi.

Hozirda elektron tijoratni rivojlantirish bo'yicha chora-tadbirlarni joriy etish muhim ahamiyatga ega. Bugungi kunda telekommunikatsiya va kommunal xizmatlar uchun to'lovlarni Internet orqali to'lash keng yo'lga qo'yilmoqda.

Respublikaning qishloq joylarida ham mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashda xizmat ko'rsatish sohalari katta ahamiyatga ega. Qishloq joylarida xizmat ko'rsatish sohasini yanada rivojlantirish borasida quyidagilarni amalga oshirish zarur:

– qishloq joylarda xizmat ko‘rsatish sohasini kengaytirish imkoniyatlaridan foydalangan holda, barcha mavjud resurslarni jalb qilish;

– kommunal sohada qo‘shimcha kichik korxonalar tarmog‘ini tashkil etish, aholini issiq va sovuq suv bilan ta‘minlashni va issiqlik ta‘minotini modernizatsiyalash va ta‘mirlash bo‘yicha bajariladigan ishlarni yanada jadallashtirish. Xizmat ko‘rsatish sohasi moddiy, mehnat va moliyaviy resurslarni tejaydi, insonning bo‘sh vaqtini ko‘paytiradi, uning mehnatining ijodiy mazmunini oshiradi. Jahon xizmatlar savdosida transport xizmatlari va turizm xizmatlari katta o‘ringa ega bo‘lib, xizmatlarning 1/4 qismi to‘g‘ri keladi.

Mamlakatning muayyan hududlaridagi va tarmoqlaridagi ortiqcha mehnat resurslarini bandligini ta‘minlashda xizmat ko‘rsatish sohalarida yangi ish o‘rinlarini yaratish, mehnat resurslari va ish joylari o‘rtasidagi mutanosiblikni ta‘minlaydi.

O‘zbekistonda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida boshqa sohalardagi kabi xizmatlar sohasi ham ustuvor darajada rivojlantirilmoqda. Xizmatlar sohasi iqtisodiyotning tez rivojlanuvchi tarmoqlaridan biri hisoblanadi. Rivojlangan mamlakatlar tajribasiga ko‘ra, ishlab chiqarishning rivojlanishi va bozorning tovarlar bilan to‘ldirilishi natijasida xizmatlarga bo‘lgan talab o‘sa boshlaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida respublikada bandlikning sohalar bo‘yicha tarkibida ijobiy tendensiyalar yuzaga kelayotgan bo‘lib, xususan, qishloq xo‘jaligida band bo‘lgan aholi soni kamayib bormoqda. Respublikamizda xizmatlar sohasida band bo‘lganlar soni o‘sib bormoqda. Buning asosiy sabablaridan biri, ishlab chiqarish tarmoqlarida mehnat unumdorligining oshib borayotganligi, ko‘plab tovarlarning kam ishchi kuchi bilan ishlab chiqarish imkoniyatining yaratilganligidir. Bu esa mehnat resurslarini ishlab chiqarish sohasidan bo‘shatib, ularni turli xizmat ko‘rsatish sohalariga qayta taqsimlash zaruratini keltirib chiqaradi.

Respublikamizda bank kreditlari hisobidan xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish orqali yangi ish o'rinlari yaratilmoqda.

O'zbekistonda 1991-yilda qishloq xo'jaligida ishlovchilar soni jami ish bilan band bo'lganlarning 40 %ini tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda 27,7 %ga tushdi. Shu bilan birga, xizmat ko'rsatish, ish bilan band bo'lganlar soni 36 %dan 50 %gacha o'sgan¹¹². Shuningdek, texnologik rivojlanish ham zamonaviy kompyuter texnologiyalariga asoslangan ko'plab xizmatlar paydo bo'lishiga olib keldi. Mamlakatimiz aholisi turmush farovonligini oshirishda xizmatlar sohasi muhim ahamiyatga ega.

Band bo'lgan aholining o'rtacha yillik soni (%larda)¹¹³

29-jadval

Ko'rsatkichlar	2012 y.	2013 y.	2014 y.	2015 y.
Jami	100	100	100	100
Shundan:				
Sanoat	13,0	12,9	12,8	12,8
Qishloq va o'rmon xo'jaligi	26,7	27,2	27,6	27,7
Qurilish	9,3	9,3	9,4	9,6
Transport va aloqa	5,2	5,3	5,3	5,4
Savdo, umumovqatlanish	10,9	11,0	11,2	11,3
Uy-joy, kommunal xo'jaligi, aholiga maishiy xizmat ko'rsatish	3,5	3,6	3,6	3,7
Sog'liqni saqlash, jismoniy tarbiya, ijtimoiy ta'minot, sport	7,6	7,4	7,2	7,1
Ta'lim, madaniyat, fan	13,4	13,1	12,8	12,6
Moliya, kredit, sug'urta	0,5	0,5	0,5	0,5
Boshqa tarmoqlar	9,9	9,7	9,6	9,3

¹¹²Узбекистан в цифрах 2012. Государственный Комитет Республики Узбекистан по Статистике. - Т., 2012. С. 39.

¹¹³ O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi ma'lumotlari asosida

Xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirishni jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi Davlat maqsadli dasturi xizmat ko'rsatish sohasida band bo'lganlar sonini ko'paytirish va shu asosda aholi daromadlarini oshirishni ta'minlashga imkoniyat yaratdi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2007-yil 25-maydagi PQ 640-sonli Qaroriga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006-yil 17-apreldagi PQ 325-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Xizmatlar ko'rsatish va servis sohasini 2006-2010-yillarda rivojlantirish dasturi-ning» asosiy parametrlari va tadbirlariga o'zgartirish va tuzatishlar kiritildi. Ushbu qarorga asosan, respublikaning qishloq joylarida xizmatlar sohasini rivojlantirish vazifalari belgilangan mazkur qaror asosida xizmat ko'rsatish sohasida faoliyat yuritayotgan tadbirkorlik subyektlariga aholining mehnat bilan bandlik jamg'armasi va mikro kredit banki tomonidan imtiyozli kreditlar ajratildi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatish sohasi rivojlanishida quyidagilarga erishildi:

- xizmat turlari va xizmatlarning sifatiga bo'lgan talab oshib bormoqda;

- xizmat ko'rsatish sohalariga xorijiy investitsiyalarni keng jalb etilmoqda;

- moliya va bank tizimi rivojlantirildi;

- xizmat ko'rsatish sohalarini davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash, tarmoqlar va hududlarga berilayotgan imtiyozlar, ajratilayotgan kredit mablag'lari va boshqa ko'rsatilayotgan moliyaviy yordamlar sababli ko'plab yangi ish joylari yaratilmoqda.

Respublikada xizmat ko'rsatish sohalarini rivojlantirishning istiqbolli yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

- xizmat ko'rsatish sohasida band bo'lgan xodimlarni malakasini oshirish, ularni o'qitish va qayta o'qitish, shuningdek, mazkur soha uchun malakali kadrlar tayyorlash tizimini yanada rivojlantirish;

– ishlab chiqarish sohasida mehnat unumdorligini oshib borishi natijasida bo'shatilgan mehnat resurslarini xizmat ko'rsatish sohaslariga jalb etish;

– tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirishga yordam beruvchi moliyaviy, lizing, konsalting, yuridik va boshqa xizmatlarni jadal rivojlantirish;

– pullik xizmatlar tizimining yanada rivojlanishini ta'minlash, xizmatlar ko'rsatish sohasida tadbirkorlik faoliyatini rivojlanishiga yanada keng sharoitlar yaratish;

– xizmatlar hajmining YaIMdagi ulushini oshirib borib, xizmat ko'rsatish sohasida band bo'lgan aholi sonini ko'paytirish;

– biznes-inkubatorlar, o'quv markazlari, konsalting xizmat ko'rsatuvchi markazlar faoliyatini yanada rivojlantirish va ularning moddiy-texnik bazasini mustahkamlash;

– zamonaviy talablarga javob beradigan turistik xizmatlarni yanada rivojlantirish, yangi turistik yo'nalishlarni joriy qilish hisobidan erishiladigan xizmatlar hajmini oshirib borish;

– tadbirkorlik faoliyatini yanada keng rivojlanishiga yordam beradigan axborot va maslahat xizmatlari faoliyatini takomillashtirish;

– ko'rgazma va yarmarkalarda, investitsion va innovatsion loyihalarni amalga oshirishda kichik tadbirkorlik subyektlarining ishtirokini yanada kengaytirish;

– kommunal-maishiy xizmatlar ko'rsatishni sifatini oshirish, ayniqsa, qishloq joylarda kommunal-maishiy xizmatlar faoliyatini yanada takomillashtirish;

– xizmat ko'rsatish sohasida faoliyat yuritayotgan kichik tad-birkorlik subyektlarining rivojlantirilishi ustidan monitoringni amalga oshirib borish zarur;

– qishloq joylarida ko'rsatiladigan xizmatlar hajmi va turini ko'paytirilgani holda yangi istiqbolli xizmat turlarini jadal rivojlantirish;

– raqamli ATSlar sonini ko‘paytirish, har 100 nafar aholiga raqamli telefon apparatlari sonini jipslashtirish, mobil telefonlardan foydalanuvchilar sonining viloyatdagi koeffitsiyentini ko‘tarish hisobidan erishiladigan xizmatlar hajmini aniqlash;

- qishloq joylarda avtomatlashtirilgan moliya to‘lovlariga o‘tish, elektron pul o‘tkazishni takomillashtirish.

Xullas, respublikamizda xizmat ko‘rsatish sohasini rivojlantirish orqali aholi bandligini ta‘minlash va turmush darajasini oshirish bugungi kundagi muhim masalalardandir. Buning uchun mazkur soha korxonalarida *marketing* ishlarini tashkil etish va uni takomillashtirish zarur. Xizmat ko‘rsatish sohasining rivojlanishi ishsizlikning oldini oladi, mehnat resurslarining oqilona mehnatda bandligini ta‘minlaydi. Respublikamizda iqtisodiyot va xizmat ko‘rsatish sohasining yuqori darajada barqaror o‘sishi natijasida aholi bandligini ta‘minlash, kasb-hunar kollejlari va oliy o‘quv yurtlari bitiruvchilarini ishga joylashtirish uchun zarur sharoitlar yaratmoqda.

Xizmat ko‘rsatish sohasi tadbirkorlikni rivojlanishiga imkoniyat yaratadi, aholining erkin mablag‘larini jalb etish uchun qulay muhit yaratadi, aholining turmush darajasini oshirishga yordam beradi.

14.4. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida yangi ish joylarini yaratishning istiqbolli yo‘nalishlari.

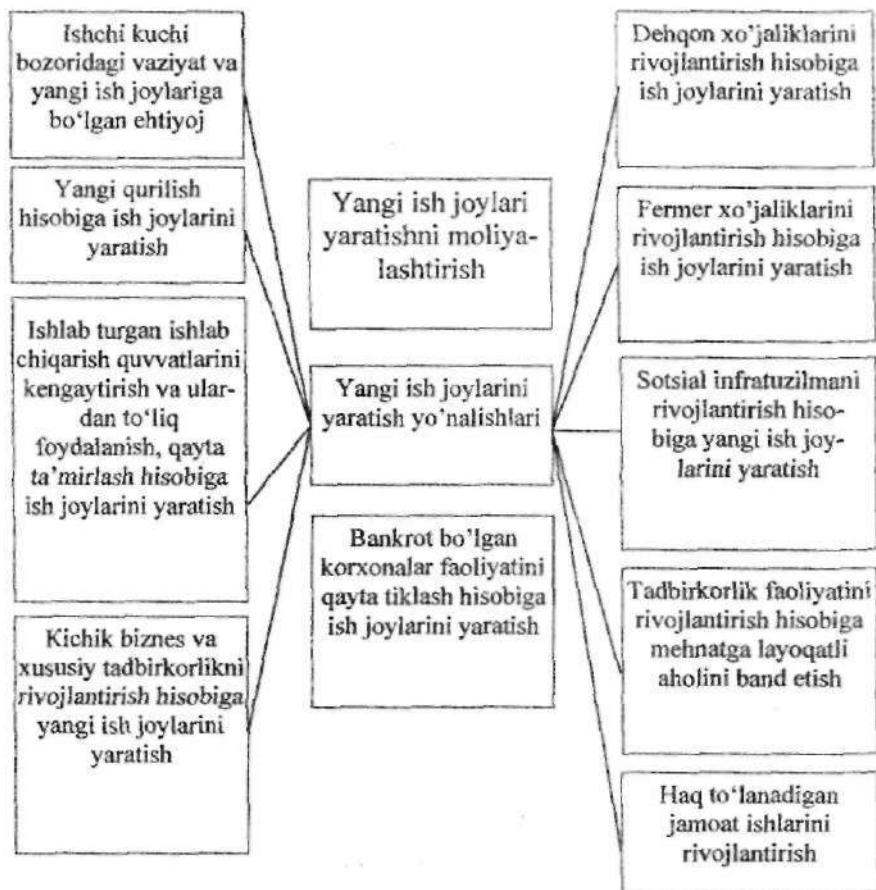
Mustaqillikning dastlabki yillaridan boshlab O‘zbekistonda aholi bandligini oshirish, yangi ish o‘rinlarini yaratish iqtisodiy islohotlarning ustuvor yo‘nalishlaridan biri bo‘lib kelgan. O‘zbekiston Respublikasida ish joylarining samarador tuzilishini shakllantirish, yangi ish joylarini yaratish va mavjudlarini saqlab qolish uchun tashkiliy-huquqiy shart-sharoitlar yaratib borilmoqda. Respublikaning barcha hududlarida yangi ish joylarini yaratish bo‘yicha maqsadli dasturlar qabul qilib borilmoqda. Yangi ish o‘rinlarini tashkil etish orqali aholi bandligini ta‘minlash masalasi hal etilmoqda.

Respublikamizning Birinchi Prezidenti I.A. Karimov ta'kidlaganlaridek, «... yangi ish o'rinlari tashkil etish va mamlakatimiz aholisi bandligini ta'minlash 2013-yil va undan keyingi yillarga mo'ljallangan maqsadli vazifalarni hal qilishning eng muhim ustuvor yo'nalishi bo'lib qoladi»¹¹⁴. Ish o'rniga bo'lgan ehtiyoj mehnat bozorida ilk bor ishchi kuchini taklif qiladigan shaxslar (akademik litseylar, kasb-hunar kollejlari, oliy o'quv yurtlari va boshqa ta'lim muassasalari bitiruvchilari bo'lmish mehnatga layoqatli yoshdagilar), shuningdek, ishga joylashishga muhtoj band bo'lmagan aholi hisobidan shakllantiriladi.

«Ish o'rnini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash» davlat dasturining prognoz parametrlari tarmoqlar bo'yicha (bandlik yo'nalishlari) va hududlar bo'yicha ishga joylashishga bo'lgan ehtiyoj, ayniqsa, ilk bor mehnat bozoriga kirib kelayotgan yoshlarni, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar va ko'p mehnat talab etadigan ishlab chiqarish tarmoqlarini modernizatsiya qilish natijasida bo'shab qolayotgan xodimlarni, shuningdek, sanoatni, qishloq xo'jaligi va iqtisodiyotning boshqa tarmoqlarini, xizmat ko'rsatish sohasi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, infratuzilmani rivojlantirish natija-sida ishchi kuchiga bo'ladigan talab hisob-kitobidan kelib chiqib belgilanmoqda. Mamlakatimizda yangi ish o'rinlarining yarmi kichik korxonalar, mikrofirmalar tashkil etish, yakka tartibdagi tadbirkorlikni, xizmat ko'rsatish va servis sohasini yanada rivojlantirish, pudrat asosidagi qurilish, shu jumladan, uy-joylarni ta'mirlash va rekonstruksiya qilish ishlari ko'lamini kengaytirish hisobidan yaratilmoqda.

Respublikamizda hududiy bandlik dasturlarini o'z vaqtida amalga oshirilishi natijasida yangi ish o'rinlari soni ko'payib bormoqda, natijada aholining oqilona ish bilan bandligi ta'minlanmoqda. O'zbekiston Respublikasida yangi ish joylarini yaratishning asosiy yo'nalishlari 39-rasmda ifodalangan.

¹¹⁴ Karimov I. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qobiliyat bilan davom ettirish. T.: O'zbekiston, 2013.



39-rasm. Yangi ish o'rinlarini yaratish.

Ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash dasturining amalga oshirilishi quyidagi natijalarga erishish imkonini berdi:

– 2011-2015-yillarda O'zbekiston Respublikasi sanoatini rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari to'g'risidagi dastur, iqtisodiyot tarmoqlarini modernizatsiya qilish, texnik va texnologik qayta jihozlashning tarmoq dasturlari, 2011-yilgi Investitsiya dasturi, 2011-2013-yillarda ishlab chiqarishni mahalliyashtirish dasturi, ijtimoiy-iqtisodiy va industrial

rivojlantirish hududiy dasturlari doirasida eng muhim investitsiya loyihalarini amalga oshirish natijasida ko'plab yangi ish joylari tashkil etildi. Tashkil etilgan korxonalar va ish o'rinlarining asosiy qismi yengil, to'qimachilik, avtomobil, kon-metallurgiya, neft va gaz hamda kimyo sanoati tarmoqlariga to'g'ri keldi;

– «Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik yili» Davlat dasturi, kichik biznesni rivojlantirish hududiy dasturlari chora-tadbirlarini amalga oshirilishi natijasida kichik biznesda bandlikni o'sishini ta'minladi;

– fermer va dehqon xo'jaliklarini rivojlantirish natijasida chorvachilik, parrandachilik va baliqchilikka ixtisoslashgan xo'jaliklarda bog'dorchilikda va issiqxona xo'jaliklarida yangi ish o'rinlari tashkil etildi;

– transport va kommunikatsiya qurilishini rivojlantirish, obodonlashtirish va infratuzilmani rivojlantirish hududiy dasturlarini amalga oshirish natijasida respublikamizda yangi ish o'rinlari yaratildi;

– ishlamayotgan korxonalarining, shu jumladan, tijorat banklari balanslariga olingan bankrot korxonalarining ishlab chiqarish faoliyatini tiklash natijasida ish o'rinlari qayta tiklanmoqda.

Ishsizlikning oldini olishda, mehnat resurslari bandligini oshirishda, yangi ish joylarini tashkil etishda, umuman, respublikamizning iqtisodiy taraqqiyotini amalga oshirishda kichik korxonalar singari qo'shma korxonalarining ham roli kattadir. Shuning uchun O'zbekiston Respublikasi mustaqillikka erishgan kundanoq asosiy e'tiborni qo'shma korxonalar tuzishga qaratdi.

Respublikamizda hozirgi kunda xorijiy sarmoyadorlarga qulay investitsiya muhitini yaratishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Ko'pgina sohalarda sa'y-harakatlar o'zining samarasini bermoqda. Buning natijasida respublikamizda o'zlashtirilayotgan xorijiy investitsiyalarini hajmi oshib borayapti. 2013-yilda jalb etilgan investitsiyalarning asosiy qismi – 70 %dan ortig'i, birinchi navbatda, ishlab chiqarish obyektlarini qurishga yo'naltirildi, eng

yangi zamonaviy uskunarlar xarid qilishga sarflangan investitsiyalar ulushi esa qariyb 40 %ni tashkil etdi. Mamlakatimiz iqtisodiyotiga investitsiya kiritish hajmi YaIMga nisbatan 23 %dan iborat bo'ldi. O'zlashtirilgan umumiy kapital qo'yimlar hajmining 3 milliard dollardan ortig'ini xorijiy investitsiyalar tashkil etdi. Shuning 72 %dan ziyodi yoki 2 mlrd. 200 mln. AQSH dollari to'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalardir¹¹⁵.

2014-yilda respublika iqtisodiyotiga jalb qilingan investitsiyalar hajmi 10,9 foizga o'sgan bo'lib, AQSH dollari hisobida 14 milliard 600 million dollarni tashkil etdi. Bunda jami kapital qo'yimlarning 21,2 foizdan ortig'i yoki 3 milliard dollardan ziyodini xorijiy investitsiyalardan iborat bo'lgani holda, ularning to'rtidan uch qismi to'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalardir. Tijorat banklarining investitsiyaviy faoliyati ham kengayib, ular tomonidan 1 milliard 700 million dollar investitsiyalar safarbar qilindi

2014-yilda jami investitsiyalarning 73 foizdan ortig'i ishlab chiqarish sohasiga va qariyb 40 foizi mashina va uskunarlar xarid qilishga sarflandi.

2015-yilda 15 mld 800 mln. AQSH dollari miqdorida investitsiyalar jalb etilgan bo'lib, uning 3 mld. 300 mln dollardan ortig'i, ya'ni 21 foizi xorijiy investitsiyalardan iborat bo'lib, uning 73 foizi to'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalardan iborat bo'ldi.¹¹⁶

Investorlarga keng soliq imtiyozlari va preferensiyalar berilgan «Angren» maxsus industrial zonasi, «Navoiy» erkin industrial-iqtisodiy zonasi, «Jizzax» maxsus industrial zonasining tashkil etilgani yuqori texnologiyalarga asoslangan korxonalarni rivojlantirish va ayni vaqtda ko'plab yangi ish joylarini yaratish imkonini berdi.

¹¹⁵ Karimov I. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanishi, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish, o'zini oqlagan ishlohtlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. T.: O'zbekiston 2014.

¹¹⁶ I.Karimov Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan islohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir. 2016.Toshkent. www.lex.uz.

O'zbekiston Respublikasida demografik jarayonlarni hisobga olib, aholini samarali mehnatda bandligini ta'minlashda yangi ish joylarini yaratish va bunda quyidagilarni amalga oshirish zarur:

1. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni, yangi ish joylarini qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash, shuningdek, xizmat ko'rsatish sohaslarida yaratilishini takomillashtirish, oilaviy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish, xizmat ko'rsatish va servis sohasini, ayniqsa, qishloq joylarida rivojlantirish, kasanachilik faoliyatini yanada kengaytirish, ularning yirik korxonalar bilan birgalikda faoliyat yuritadigan shakllarini ko'paytirish. Kichik va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish hisobiga bandlikni o'stirish quyidagilarni talab qiladi:

– har bir tuman va shaharlardagi mahalliy mineral xomashyo, moddiy-texnik va mehnat resurslarini, ichki bozor sig'imini, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash imkoniyatlarini aniqlash;

– har bir viloyat markazlari hamda yirik tuman markazlarida lizing kompaniyalari filiallarini yanada ko'paytirish, ularni kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlarini texnologik vositalar, kichik mexanizatsiyalar, stanoklar va boshqa xildagi uncha murakkab bo'lmagan vositalar, shuningdek, transport vositalari bilan ta'minlanishi kerak;

– tadbirkorlarga o'z ishlarini tashkil qilish va rivojlantirishda yordam beruvchi, bozordagi vaziyat, konyunktura o'zgarishlari to'g'risida axborot beruvchi «Maslahat markazlari»ni ko'plab yaratish kerak;

– xususiy tadbirkorlarni mikro kreditlar bilan ta'minlash jarayonlarini doimo davom ettirish, bunda respublikadagi tijorat banklari va budjetdan tashqari fondlar mablag'idan keng foydalanish kerak;

– tadbirkorlarga xizmat qiluvchi «yagona darcha markazlarini» faoliyatini takomillashtirib borish.

2. Sanoat sohasida faoliyat ko'rsatayotgan korxonalarni rekonstruksiya qilish, yirik yangi ishlab chiqarish obyektlarini ishga tushirish va kengaytirish zarur. Buning uchun:

– yangi ishlab chiqarish obyektlarini ishga tushirish, mavjud quvvatlaridan unumli foydalanish, korxonalarni kengaytirish;

– ishlab chiqarish, bozor va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish;

– qayta ishlash sanoati, xizmat ko'rsatish sohalarida yangi ish joylarini yaratishni yanada takomillashtirib borish kerak;

– ishchi kuchiga talabning oshishi va ishsizlikning kamayishini ta'minlovchi kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish lozim;

– yangi ish joylarini yaratishda bandlikni ta'minlashda milliy hunarmandchilik va xalq badiiy ishlanma mahsulotlarini yanada rivojlantirish kerak.

3. O'zbekistonda turizmni yanada rivojlantirish, uning foydalanilmayotgan imkoniyatlarini taraqqiy ettirish kerak. Buning uchun:

– suvenir ishlanma mahsulotlari sifatini yanada yaxshilashga qaratilgan aniq chora-tadbirlarni ishlab chiqish va tatbiq etilishi kerak. Turistik markazlarda xalq hunarmandlari va ustalari birlashmalarini yanada kengroq tashkil etish;

– yoshlarni xalq hunarmandchiligi o'rgatishda «Ustoz-shogird» individual o'qitish uslublaridan foydalanishni yanada kengaytirish;

– xalq hunarmandlari va ustalariga ustaxonalarni kengaytirish va zamonaviy ko'rinishlarda yangilarini tashkil etish uchun mikrokreditlar olish jarayonini yanada takomillashtirish kerak. Ushbu tadbirlar yangi ish joylarini tashkil etish imkonini beradi.

4. Eksport qiluvchi korxonalarining rag'batlantirilishini kuchaytirish va raqobatbardosh mahsulotlarning eksport

qilinishini kengaytirish, to'g'ridan-to'g'ri xorijiy investitsiyalarini jalb qilish asosida ish o'rinlari yaratishni takomillashtirish, xorijiy investitsiyalarni jalb qiladigan, eksport qiluvchi korxonalarining faoliyatini rag'batlantirish orqali ushbu yo'nalishda yangi ish joylarini yaratishni yanada kengaytirib borish. Ishlab chiqarishni modernizatsiyalash orqali transport, qurilish yoki ijtimoiy infratuzilma sohaslarida ish joylarini yaratish. Mazkur yo'nalishdagi ish o'rinlarini aholi zich joylashgan Farg'ona, Toshkent, Namangan viloyatlari va Toshkent shahrida ko'plab yaratilishi kerak.

5. Uzoq qishloq tumanlarida va mehnat bozoridagi vaziyat og'ir bo'lgan hududlarda yangi ish o'rinlarini yaratuvchi loyihalarni moliyalashtirish uchun imtiyozli kredit resurslarini jalb etishni takomillashtirish. Tijorat banklari balansiga o'tkazilgan bankrot korxonalar, vaqtinchalik faoliyat ko'rsatmayotgan korxonalar, faoliyatini tiklash.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik subyektlari eksport faoliyatini qo'llab-quvvatlash jamg'armasini moliyaviy imkoniyatlari va moliyaviy xizmatlarini yanada kengaytirish.

6. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoiti talablariga mos holda korxonalar faoliyatini takomillashtirish va ularning samaradorligini oshirish, respublikaning barcha hududlarida tayyor mahsulotlar ishlab chiqarishga ixtisoslashgan korxonalarini yanada ko'paytirib borish kerak.

7. Ishlab chiqarish, ijtimoiy va bozor infratuzilmasini, transport va kommunikatsiya qurilishini rivojlantirish, aholi punktlarini obodonlashtirish ishlarini kengaytirish.

8. Kasanachilikning barcha turlarini, mehnat shartnomalariga asoslangan korxonalar bilan hamkorlikdagi shakllari hamda oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish. Kasanachilik faoliyatiga ayollar va oilaning band bo'lmagan boshqa a'zolarini

jalb etish kerak. Uyda qilinadigan ishlarning turli ko'rinishlarini rivojlantirishda «Korxonona – Mahalla» iqtisodiy hamkorlik tizimini amalga oshirish maqsadga muvofiqdir.

9. Tayyor qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish va qayta ishlashga, sabzavot-poliz mahsulotlarini saqlashga, issiqxona xo'jaliklarini tashkil etishga ixtisoslashgan qishloq xo'jaligi subyektlarini rivojlantirish va kengaytirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish. Qishloq xo'jaligi mahsulotlarini yig'ish va qayta ishlashni tashkil etish, saqlash, qadoqlash, tayyor qishloq xo'jaligi mahsulotlarini iste'molchilarga yetkazishda vositachilar tarkibini yanada ko'proq yaratish.

10. Go'sht-sut va meva-sabzavot mahsulotlari boshqa turdagi mahalliy xomashyoni qayta ishlash teriga ishlov berish xalq iste'mol mollari ishlab chiqarish bo'yicha kichik korxonalarni tashkil etish bo'yicha innovatsiya loyihalarini rag'batlantirishni davom ettirish, mikrocreditlar bilan ta'minlashni yanada takomillashtirib borish.

11. Tog'li joylarda istiqomat qiluvchi ishchi kuchini band etishning asosiy yo'li mamlakatning o'rmon xo'jaligini yanada kengroq rivojlantirish va shu sohada yangi ish joylarini yaratish.

12. Faoliyat ko'rsatayotgan korxonalarni modernizatsiya qilish, texnik va texnologik qayta jihozlash hamda zamonaviy, yuksak texnologiyalarga asoslangan yangi ishlab chiqarishni tashkil etishni yanada tezlashtirish hisobidan yangi ish o'rinlarini yaratish zarur.

13. To'qimachilik va yengil sanoatning boshqa tarmoqlarida paxta xomashyosini yanada chuqur qayta ishlashni ta'minlash, bo'yalgan ip-kalava, trikotaj polotnosi va matolar kabi tayyor mahsulotlarni xorijiy mamlakatlarga eksport qilish imkoniyatini

beradigan, zamonaviy texnologiya va dizaynni faol o'zlashtirish asosida, tayyor to'qimachilik mahsulotlari ishlab chiqarishga ixtisoslashgan yangi ish joylarini yaratish kerak.

14. Respublikamizni jahon bozorida teng raqobatlasha oladigan, iqtisodiy o'sish ta'minlaydigan, shuningdek iqtisodiyotni yanada modernizatsiya va diversifikatsiya qilishning lokomotiviga aylanishi mumkin bo'lgan tarmoq hamda korxonalarni jadal rivojlantirish va ularda oqilona bandlikni ta'minlash zarur.

Umuman, hozirgi kunda iqtisodiyotning barcha tarmoqlarida yangi ish joylarini vujudga keltirish bugungi kunning dolzarb vazifalaridandir.

Asosiy tushuncha va iboralar

Jismoniy ish o'rni – odatda, ish yoki xizmatlarni bajarish uchun mo'ljallangan, tegishli asbob-uskunalar bilan jihozlangan muayyan bir joy tushuniladi.

IIO' – ishchining, uni tegishli (o'zi ishlayotgan hududda hayot kechirishi uchun zarur bo'lgan eng kam mablag' miqdoridan kam bo'lmagan) daromad darajasi bilan ta'minlaydigan, qonun tomoni-dan belgilangan ish kuni (ish haftasi) davomiyligi me'yorlarini saqlangan holda JIO'da bandligidir.

Jahon miqyosida uzoq davom etgan global inqiroz natijasida dunyo bozorlarida talabning keskin kamayib, noaniqlik saqlanib qolayotgani, shafqatsiz raqobatning tobora kuchayib borayotgani, ishlab chiqarish sur'atlarining pasayishi jahondagi ko'pchilik davlatlarda bandlik bilan bog'liq jiddiy muammolarni keltirib chiqarmoqda.

Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotlariga ko'ra, 2012-yilda 200 million kishi ishsiz bo'lib, shundan 75 millioni 25 yoshdan kichik bo'lgan yoshlardir. Yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi 2012-yilda 12,6 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2015-yilda ham dunyo miqyosidagi ishsizlarning aksariyatini yoshlar tashkil etdi. 2017-yilda yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi 12,9 foizga yetishi kutilmoqda. 2013-yilda ishsizlar soni dunyo miqyosida 202 mln. dan iborat bo'lgan bo'lsa, 2014-yilda 4,2 mln.ga ko'paydi. 2013-yilda Yevropa Ittifoqida ishsizlik darajasi 12 %ni tashkil etgan bo'lsa, 2014-yilda 11,5 %dan iborat bo'ldi.¹¹⁷

Dunyoning ko'plab mamlakatlarida ishsizlik darajasining ortib borishi bilan bog'liq muammolar saqlanib qolayotgan bir sharoitda, O'zbekiston Respublikasida ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash bo'yicha mintaqaviy dasturlarning amalga oshirilishi natijasida 2015 -yilda qariyb 980 mingdan ortiq ish o'rni tashkil qilingan bo'lib, bu ish o'rinlarining 60 %dan ortig'i qishloq joylarda yaratildi. Kollejlarning 480 mingdan ortiq bitiruvchisi ish bilan ta'minlandi¹¹⁸.

Respublikamizda 2015-yilda mehnat resurslari jami aholining 61,0 %ini tashkil qilib¹¹⁹, uning asosiy qismi Samarqand, Farg'ona, Andijon, Qashqadaryo, Toshkent viloyatlari va Toshkent shahrida to'plangan. Mehnat resurslarining o'sib

¹¹⁷ www.world.bank.org

¹¹⁸ I Karimov Bosh maqsadimiz – mavjud qiyinchiliklarga qaramasdan, olib borayotgan istohotlarni, iqtisodiyotimizda tarkibiy o'zgarishlarni izchil davom ettirish, xususiy mulkchilik, kichik biznes va tadbirkorlikka yanada keng yo'l ochib berish hisobidan oldinga yurishdir. 2016.Toshkent. www.lex.uz

¹¹⁹ Труды и занятость в Узбекистане 2013. Статгўллами.

borishi aholining mehnatda bandligi masalalari dolzarbligini keltirib chiqaradi.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida O'zbekistonda aktiv va passiv bandlik siyosati uyg'unlikda olib borilmoqda. Aktiv bandlik siyosati davlat tomonidan ishsizlikning oldini olish maqsadida olib boriladigan huquqiy, tashkiliy va iqtisodiy chora-tadbirlar yig'indisidir. Bu siyosat ish o'rinlarini saqlab qolish, ish izlayotganlarni o'qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirish; yangi ish o'rinlarini yaratishni moliyalashtirish; ish o'rinlarini izlash va tanlash; jamoat ishlarini tashkil etish tizimi orqali yangi ish o'rinlarini yaratish va boshqalarni qamrab oladi.

Demak, iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida respublikamizda mehnat bozorini rivojlantirish va mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashning istiqbolli yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

– iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat bozorini takomillashtirish asosida respublikamizdagi mehnatga layoqatli aholini ish bilan bandligining samarali modelini yanada rivojlantirish;

– mehnat bozori bo'yicha yaratilgan nazariyalardan O'zbekiston Respublikasida oqilona foydalanish va uning respublikamizga mos tomonlarini amaliyotga tatbiq etish, mehnat bozoridagi talab va taklif mutanosibligini ta'minlashda «o'zbek modeliga» asoslangan holda chora-tadbirlarni olib borish;

– mehnat bozorini muntazam prognozlashtirish, mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlash;

– iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat bozorini takomillashtirish asosida respublikamizda mehnatga layoqatli aholini ish bilan bandligining samarali modelini shakllantirish va ishchi kuchining talab va taklif mutanosibligiga erishish, mehnat bozorida faol siyosat yuritish amaliyotini takomillashtirish, ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga soluvchi rivojlangan bandlik xizmati tashkilotlari tizimini takomillashtirish;

– iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoiti talablariga mos holda kadrlarni tayyorlash, qayta o‘qitish, malakasini oshirib borish. Yosh kadrlarni tayyorlash sifatini oshirish, yosh tadbirkorlarni tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish tizimini yanada rivojlantirish. Mehnat bozorida o‘z mutaxassisliklari bo‘yicha ish topa olmay qolganda, ularni yangi ishga joylashish imkonini beradigan kasblarga o‘qitish, jumladan «Ustoz-shogird» usulida kasbga o‘rgatish jarayonlarini uzluksiz takomillashtirib borish;

– xorijdan olib keladigan texnika va texnologiyalar zamon talabiga javob beradigan bo‘lishi va ularga mos tarzda kadrlar malakasini oshirish zarur;

– yosh tadbirkorlarning bozor konyunkturasi, xomashyo va moliyaviy resurslar bozori bo‘yicha axborot bilan ta‘minlovchi infratuzilmani shakllantirish;

– aholining oqilona bandligini takomillashtirish maqsadida amalga oshirilayotgan dasturlar monitoringini muntazam olib borish; mehnat resurslari va ish joylari o‘rtasida mutanosiblikni ta‘minlash;

– mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirishning huquqiy va iqtisodiy imkoniyatlarini yanada kengaytirish, ishchi kuchiga bo‘lgan talab, taklifni iqtisodiy va huquqiy vositalar orqali tartibga solish lozim;

– kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish, qayta ishlash sanoati, xizmat ko‘rsatish sohalarida yangi ish joylarini yaratish, xizmat ko‘rsatish sohalarini zamonaviy texnik vositalar bilan ta‘minlash jarayonini yanada takomillashtirib borish.

Mamlakatimizni modernizatsiya qilish borasidagi islohotlarni, iqtisodiyotimizda, sanoat va qishloq xo‘jaligida tub tarkibiy o‘zgarishlarni davom ettirgan holda, xususiy mulk, tadbirkorlik va kichik biznesni jadal rivojlantirish.

– qishloq joylarida paxtadan bo‘shagan ekin maydonlarida sabzavot, kartoshka, ozuqa ekinlari, yog‘ moy olinadigan va

boshqa o'simliklar ekish, bog' va uzumzorlar barpo etish orqali bandlikni takomillashtirish

– aholi zich joylashgan qishloq, shaharlarda mavjud sanoat (asosan yengil, oziq-ovqat, mahalliy sanoat) korxonalarini, ularning filiallarini ochish. Xorijiy investitsiyalardan samarali foydalanish;

– haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etish, bunda ishsiz aholini ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, shu jumladan, yo'llar qurish va aholi punktlarini obodonlashtirish ishlarida band etish;

– joylarda izlanishlar va sotsiologik tadqiqotlar olib borish natijasida aholining talab va ehtiyojlarini aniqlab turish maqsadga muvofiqdir. Bunda elektron axborot almashinuvi imkoniyatlarini kengaytirish – bo'sh ish o'rinlari va ish qidiruvchilar haqidagi yangilanib turuvchi elektron ma'lumotlar banki imkoniyatlaridan keng foydalanish;

– har bir tuman, shahar va viloyatda mavjud bo'sh ish o'rinlarini aniqlash va ularni ishga joylashtirish markazlari, mehnat birjalariga yetkazish. Hududlarda mehnat birjalari faoliyatini doimo takomillashtirib borish. Har bir mintaqaning tabiiy resurslari va mehnat resurslarini demografik jarayonlarini doimo hisobga olib borish zarur;

– mehnat bozori va bandlik ustidan monitoring tashkil etishni uzluksiz olib borish;

– xalqaro standartlar va mehnat bozorining o'ziga xos milliy xususiyatlariga muvofiq, mintaqalar bo'yicha ishga joylashishga muhtoj ish bilan band bo'lmagan aholi hisobi metodikasini belgilangan tartibda takomillashtirib borish;

– xalqaro standartlarda qabul qilingan qoidalar tizimida va statistik hisobot ma'lumotlarini bandlik masalalari bo'yicha tekshiruv materiallari bilan to'ldirish asosida bandlik maqomi, iqtisodiyot sektorlari va tarmoqlari bo'yicha mehnat resurslari balansini ishlab chiqish;

– yakka tartibdagi mehnat faoliyatini yanada qo‘llab-quvvatlash. Oilaviy tadbirkorlikni yanada kengroq rivojlantirish;

– iqtisodiyotning real tarmoqlaridagi texnik va texnologik yangilash, ishlab chiqarilayotgan mahsulot turlarini kengaytirish va ularning raqobatdoshligini oshirish, bu bilan mazkur korxonalarda yangi ish joylarini yaratish lozim;

– zarar ko‘rib ishlayotgan past rentabelli va iqtisodiy nochor, mahsulotlariga talab yo‘qligi sababli to‘la quvvat bilan faoliyat ko‘rsatmayotgan davlat korxonalarini investorlarga ularni qayta tiklash va ushbu korxornalarni negizida yangi zamonaviy ishlab chiqarish quvvatlarini tashkil etish majburiyati bilan nol qiymatida sotish orqali yangi ish joylarini yaratish zarur;

– ishlab chiqarishni texnik va texnologik jihatdan uzluksiz yangilab borish, doimiy ravishda ichki imkoniyat va zaxiralarni izlab topish, iqtisodiyotda chuqur tarkibiy o‘zgarishlarni amalga oshirish, sanoatni modernizatsiya va diversifikatsiya qilishni izchil davom ettirishdan iborat bo‘lishi zarur;

– yuqori qo‘shimcha qiymatga ega bo‘lgan mahsulotlar ishlab chiqarishni kengaytirish, zamonaviy texnologiyalar asosida paxta tolasini va meva-sabzavot mahsulotlarini chuqur qayta ishlash tashqi va ichki bozorda talab yuqori bo‘lgan tayyor, ekologik toza to‘qimachilik va yengil sanoat mahsulotlari ishlab chiqarish hajmini yanada oshirish natijasida mehnat resurslarini samarali bandligini ta‘minlash;

– oqilona bandlikni ta‘minlash natijasida 2030-yilgacha YaIM ni 2 barobor oshirishga erishish;

– kelajakda mehnat resurslarining o‘shish sur‘ati bilan ish o‘rinlarining o‘shish sur‘ati o‘rtasidagi muvofiqligini saqlash.

Joylarda izlanishlar va sotsiologik tadqiqotlar olib borish natijasida aholining talab va ehtiyojlarini aniqlab turish maqsadga muvofiqdir. Ushbu tadbirlarni o‘z vaqtida oqilona hal etilishi mehnatkashlarning ahilligi va birdamligiga bog‘liqdir.

«MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI» FANIDAN TESTLAR

1. Mehnat bozorini to'g'ri ta'rifini toping?

- a) Mehnatga layoqatli kishilarni mehnat qilish qobiliyatini oldi- sotdi qiladigan bozordir.
- b) Mardikor bozorida o'z mehnatini taklif etganlar va mehnatni talab etuvchilarni birlashtiradigan bozordir.
- d) Xizmatlar sotiladigan va sotib olinadigan bozordir.
- e) Iqtisodiyotning turli tarmoqlarida va sohaslarida mavjud bo'lgan bo'sh ish joylaridir.

2. Mehnat bozorida taklif:

- a) Sanoatda mavjud bo'sh ish joylari
- b) Mamlakatda mavjud bo'lgan barcha aholini mehnatini namoyish bo'lishi.
- d) Iqtisodiyotni turli tarmoqlaridagi va sohaslarida mavjud bo'lgan bo'sh ish joylari mehnatga bo'lgan taklifni bildiradi.
- e) Bu mamlakatda mavjud bo'lgan biroq mehnatda band bo'lmagan ishsiz yurgan va ayni vaqtda ish qidirayotgan mehnatga layoqatli ishchi va xizmatchi fuqarolarni miqdori bilan belgilanadi.

3. Mehnat bozordagi talab deb nimaga aytiladi.

- a) Ishsiz yurgan mehnatga layoqatli ishchi, xizmatchilarni miqdoridir.

b) Mardikor bozoriga chiqqanlarni mehnatni taqdim etilishi.

d) Iqtisodiyotning turli tarmoqlarida va sohalarida mavjud bo'lgan bo'sh ish joylari mehnatga bo'lgan talabni bildiradi.

e) Ishchi va xizmatchilarni mehnatini taqdim qilishi.

4. Ishsizlar deb kimlarga aytiladi?

a) Nafaqada yurgan kishilar ishsizlardir.

b) O'qishda bo'lib mehnatda band bo'lmaganlar, uy bekalari ishsizlardir.

d) 16 yoshdan to pensiyaga chiqish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablariga ko'ra mehnat daromadiga ega bo'lmagan, ish qidirayotgan davlat xizmatlarida ro'yxatga olingan mehnatga layoqatli kishilar ishsizlardir.

e) Vaqtincha ba'zi sabablarga ko'ra ishda band bo'lmaganlardir.

5. Firiksion ishsizlik deb qanday ishsizlikka aytiladi?

a) Vaqtincha xarakteridagi ishsizlik bo'lib unga ish joyini almashtirish maqsadida, kasbini o'zgartirish jarayonida, birinchi marotaba ishga kirayotganlar kiradi.

b) Fan-texnika taraqqiyoti natijasida vaqtida ilgari kasblarni eskirishi natijasida kelib chiqqan ishsizlikdir.

d) Mavsumiy ishda band bo'lgan mavsum tugagach ishsiz qolishidir.

e) Ishlab chiqarishning pasayishi natijasida ishsizlikning kelib chiqishidir.

6. Siklik ishsizlik deb qanday ishsizlikka aytiladi?

a) Ishlab chiqarishning qisqarishi natijasida ishchi kuchiga talab kamayishi va ishsizlarni paydo bo'lishidir.

b) Bir joydan bo'shab ikkinchisiga o'tish jarayonida ma'lum muddat ishsiz qolganlardir.

d) Uy bekalarini ish bilan band bo'lmasligi.

e) Mehnat bozori institutlarini vujudga kelishi oqibatida kelib chiqqan ishsizlikdir.

7. Strukturaviy ishsizlik deb nimaga aytiladi?

a) Fan - texnika taraqqiyoti natijasida yangi kasblarni paydo bo'lishi, eski kasblarga talabni kamayishi, ularni keraksiz bo'lib qolishi natijasida kelib chiqadigan ishsizlikdir.

b) Nafaqaxo'r, nogironlarni ish bilan ta'minlaganligidir.

d) Ishlab chiqarish qisqarishi natijasida kelib chiqadigan ishsizlikdir.

e) Qishloq xo'jaligida kurort sohalarida qurilishda ishchilarni ishsiz qolishidir.

8. Instutsional ishsizlik deb qanday ishsizlikka aytiladi?

a) Vaqtincha ish topguncha yuzaga kelgan ishsizlik.

b) 16 yoshdan to pensiyagacha chiqish huquqini olishgacha bo'lgan yoshdagi ish qidirib yurgan ishga layoqatli fuqarolardir.

d) Mehnat bozorining institutlarini vujudga kelishi natijasida, ba'zi kishilarning nafaqa hisobiga yashash imkoniyatini vujudga kelishi, ish qidirganlarga raqobatning yo'qolishi natijasida kelib chiqqan ishsizlikdir.

e) Ishlab chiqarishning pasayishi natijasida korxonalar ishchilarning ishdan bo'shishi.

9. Mavsumiy ishsizlik qanday ishsizlik hisoblanadi?

a) Mavsumiy ishda band bo'lganlarni mavsumiy tugagach ishsiz qolishidir. Bu ko'proq qishloq xo'jaligi, qurilish, kurort sohalarida kuzatiladi.

b) Turmush o'rtog'ini qaramog'idagi uy bekalarini ishsiz yurishlaridir.

d) O'z xohishiga ko'ra ish bilan shug'ullanmasdan yurishdir.

e) Fan-texnika taraqqiyoti natijasida kelib chiqqan ishsizlikdir.

10. Ishsizlikni tabiiy darajasi nima?

a) Nafaqa yoshidagilarni ishsizligi darajasi.

b) Ishlamoqchi bo'lgan aholini to'la ish bilan ta'minlaganligi.

d) Mehnatga layoqatli aholini to'la ish bilan ta'minlashdir.

e) To'la ish bilan bandlik davridagi ishsizlik tabiiy ishsizlik hisoblanadi, unda friksion, strukturaviy ishsizlik mavjud bo'lib 5-6% ni tashkil etadi.

11. Aholini mehnatda to'la bandligi deganda nimani tushunamiz?

a) Ishsizlik davomiyligi 3 oydan oshmasligi to'la bandlikni bildiradi.

b) Ishlamoqchi bo'lgan aholini 100% ish bilan ta'minlashdir.

d) Ishlashni xohlovchi pensionerlarni ish bilan ta'minlashdir.

e) Mehnatga layoqatli ishlamoqchi bo'lgan aholini 94-95% ni ish bilan ta'minlanganligi, siklik ishsizlikni bo'lmasligi to'la ish bilan bandlikni bildiradi.

12. Mehnatda band bo'lmagan aholi necha guruhga bo'linadi?

a) Band bo'lmagan aholi 2 guruhga bo'linadi yashirin va oshkora ishsizlarga.

b) Band bo'lmagan aholi ikki guruhga bo'linadi o'z xohishiga ko'ra band bo'lmaganlar va majburan band bo'lmaganlar.

d) Friksion, strukturaviy siklik ishsizlikka bo'linadi.

e) Nafaqadagi erkak va ayollarga bo'linadi.

13. Ishsizlikni tabiiy darajasi qanday aniqlanadi?

a) Friksion va siklik ishsizlik yig'indisi sifatida.

b) Siklik ishsizlik darajasi bo'yicha.

d) Siklik va friksion ishsizlik o'rtasidagi farq ko'rinishida.

e) Friksion va strukturali ishsizlik darajalarini yig'indisi sifatida.

14. Agar joriy yilda mamlakatdagi tabiiy ishsizlik darajasi 6% deb qabul qilingan bo'lib haqiqatda esa 10% ni tashkil etgan bo'lsa YaIM necha foizga qisqaradi?

a) 10%.

b) 16%.

d) 4%.

e) 6%.

15. Bandlik xizmati tomonidan ishsiz sifatida ro'yxatiga olinishi kerak bo'lgan aholi toifalariga kimlar kiradi?

a) Aholini barcha toifalari, ya'ni mehnatga layoqatli va layoqatsizlar ham kiradi.

b) Ilgari ish joyiga ega bo'lgan va o'zlariga bog'liq bo'lmagan sabablariga ko'ra ish joylaridan mahrum bo'lganlar ish topa olmayotgan o'quv yurtlarini bitiruvchilari, ilgari ishlamaganlar mehnat faoliyatni o'z xohishlariga ko'ra, uzoq muddatga uzgan mehnatga layoqatli kishilar kiradi.

d) Ayollar, yoshlar, erkaklar kiradi.

e) Nafaqaga chiqqan fuqarolar kiradi.

16. Mehnat birjalari nima bilan shug'ullanadi?

a) Ishsizlarni ro'yxatga oladi bo'sh ish joylarini hisobga oladi. ishsizlarni ishga joylashtirish, mehnat bozorini konyunkturasini o'rganish, axborot berish, ishsizlarni kasbkorlarini o'rganish, ishsizlik nafaqasini to'lash bilan shug'ullanadi.

b) Faqat strukturaviy xarakterga ega bo'lgan ishsizlarni ishga joylashtiradi.

d) Sanoat tovarlari sotiladigan bozorlardagi bozor konyunkturasini o'rganadi.

e) Iste'molga tayyor tovar va xizmatlarni birja savdosiga qo'yada va sotadi.

17. Yashirin ishsizlarga kimlar kiradi?

a) Friksion, strukturaviy, siklik ishsizlar – yashirin ishsizlardir.

b) Mavsumiy instutsional ishsizlar yashirin ishsizlar hisoblanadi.

d) Haq to'lamaydigan mehnat ta'tiliga ketganlar, qisqartirilgan ish kunida majburiy ish yo'qligidan ishlovchilar, ishlashni xohlab lekin ish qidirish befoyda deb hisoblovchilar.

e) Mardikor bozoriga chiquvchilar.

18. O'z xohishiga ko'ra band bo'lmaslikka kimlar kiradi?

a) Boquvchisi mavjud bo'lgan mehnatga layoqatli yoshdagilar, turmush o'rtog'ini qaramog'ida bo'lgan ayollar kiradi.

b) Norasmiy mehnatda band bo'lganlar.

d) Majburiy holda qisqartirilgan ish kunida ishlovchilar.

e) Haq to'lamaydigan mehnat ta'tiliga ketganlar kiradi.

19. Oshkora ishsizlik turlarini ko'rsating?

a) Friksion, strukturaviy, siklik, mavsumiy, **instutsional.**

Texnologik

b) Friksion, strukturaviy, qisqartirilgan **ish kunida** ishlovchilar.

d) Haq to'lamaydigan mehnat ta'tiliga ketganlar.

e) Instutsional, yashirin ishsizlik.

20. Ishsizlikni ijobiy tomoni nimada?

a) Ishsizlarni yana qaytadan o'qitish **imkoniyatini vujudga** kelishida.

b) Ayollar uyda bola tarbiyasi bilan shug'ullantirishida.

d) Mehnat birjalarida ham ish bilan shug'ullanuvchilarni **keltirib chiqarishida.**

e) Ish bilan bandlar o'rtasida raqobatni kuchayishida.

21. Ishchi kuchiga talabni oshirishni qanday usullari mavjud?

a) Yangi ish joylarni yaratish, bandlikni noan'anaviy **shakllarini rivojlantirish, investitsion faollikni oshirish.**

b) Qo'shimcha soliqlarni belgilash.

d) Ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'tab-**lantirish.**

e) Yangi ish joylarni vujudga keltirishni sekinlashtirish.

22. Ishchi kuchlarini taklifini ko'paytirish usulari nimalardan iborat?

a) Mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lganlarni, mehnatga layoqatli yoshdan yuqori yoshdagilarni mehnat faoliyatiga jalb etish, boshqa hududlardan ishchi kuchini jalb etish, malaka kasbkorligini oshirish.

b) Ishchi kuchlarini xorijga eksportini ko'paytirish.

d) Korxonalarda ishlab chiqarishni rivojlantirish.

e) Ishchi kuchini qishloq xo'jaligiga ko'proq jalb qilish.

23. Mehnat birjalari faoliyatini asosiy yo'nalishlari quydagilardan iborat?

a) Tovarlar va xizmatlarni birjada sotish.

b) Ishsizlarni ro'yxatga olish, mehnat bozori konyunkturasini o'rganish, bo'sh ish joylari to'g'risidagi axborotlarni to'plash, ishsizlarni kasbkorlik yo'nalishlari, ishsizlik nafaqasini to'lash.

d) Aholini ro'yxatdan o'tkazish.

e) Ishchi kuchini xorijga migratsiyasini tashkil etish.

24. Egiluvchan bandlikka qanday bandlik kiradi?

a) To'liqsiz ishchi kuni yoki haftasida mavsumiy holda ishlovchilar, uyda ishlovchilar.

b) Xizmat ko'rsatish sohasida band bo'lgan ayollar.

d) Qishloq xo'jaligida band bo'lganlar.

e) Sanoatda bandlar.

25. Mehnat salohiyati deb nimaga aytiladi?

a) Jamiyatning mehnat sohasidagi imkoniyati, kuchi mehnatga layoqatli bo'lib, mehnatda band bo'lgan barcha fuqarolarni shuningdek, mehnatga layoqat yoshidan yuqori yoshda bo'lib ishlayotganlar, mehnatga layoqat yoshiga to'lmay ishlayotganlarni o'z ichiga oladi.

b) Mehnatga layoqatli yoshdagi band bo'lgan va ba'zi sabablarga ko'ra band bo'lmagan mehnat yoshidagilarga aytiladi.

d) Tug'ilganlar va o'lganlar o'rtasidagi nisbatini ko'rsatuvchi ko'rsatkichdir.

e) Korxonani texnika bilan qurollanganligi.

26. Mehnat resurslari deb nimaga aytiladi?

a) Mehnat jarayonida foydalanadigan xomashyo va yoqilg'i resurslaridir.

b) Aholining band bo'lgan qismidir.

d) Aholini barcha guruhlari – mehnat resurslaridir.

e) Mehnatga layoqatli yoshlarni ishlab chiqarishda band bo'lgan va ba'zi sabablarga ko'ra iqtisodiyotda band bo'lmagan mehnat yoshidagi mehnatga layoqatli bo'lganlarni o'z ichiga oladi.

27. Ishchi kuchi deganda nimani tushunasiz?

a) Sanoat, xizmat ko'rsatish sohalarida mehnatda band bo'lgan aholidir.

b) Band bo'lgan va ba'zi sabablarga ko'ra band bo'lmagan jismoniy va aqliy qobiliyatga ega mehnatga layoqatli aholidir.

d) Ishlab chiqarishda foydalanilgan texnika asbob-uskuna, mashina mexanizmlardir.

e) Bu insonning jismoniy, aqliy qobiliyati yig'indisi, uning mehnatga layoqati bo'lib, u iqtisodiyotda band bo'lgan, ya'ni mehnat resurslarining foydalanayotgan qismidir.

28. Mehnatga layoqatli aholi tarkibiga kimlar kiradi?

a) Asosan ishchi yoshida bo'lgan o'zlarining psixofizologik qobiliyatlariga ko'ra mehnat jarayonida qatnashishi mumkin bo'lgan jami kishilardir (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar, 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan ayollardir).

b) Ishlamayotganlar, nogironlar, nafaqaxo'rlar kiradi.

d) Mehnatga layoqatli aholi tarkibiga 18 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan ayollar, 18 yoshdan 65 yoshgacha bo'lgan erkaklar kiradi.

e) Mehnatga layoqatli aholi tarkibiga sanoat, xizmat ko'rsatish, qishloq xo'jaligida band bo'lganlar kiradi.

29. Mehnat salohiyatining miqdor ko'rsatkichlari qanday aniqlanadi?

a) A. Kishilarning yoshi jinsi, ijtimoiy guruhlariga bo'yicha aniqlanadi, bunda davlat tomonidan o'rnatilgan shartlarga mos keladigan aholi soni hisobga olinadi.

b) Aholining tabiiy o'sishi bilan aniqlanadi.

d) Ma'lum vaqt oralig'ida tug'ilganlar va o'lganlar soni o'rtasidagi farq bilan aniqlanadi.

e) Iqtisodiyotda bandlar orqali aniqlanadi.

30. Aholining tabiiy o'sishi degnada nimanı tushunasiz?

a) Ma'lum vaqt oralig'ida tug'ilganlar va o'lganlar soni o'rtasidagi farqini bildiradi.

b) Mamlakatga xorijiy fuqarolarning kirib kelishi natijasida aholining tabiiy ko'payishidir.

d) Aholini erkaklar hisobiga o'sishidir.

e) Aholini ayollar hisobiga o'sishidir.

31. Mehnat resurslarining aktiv (faol) qismiga kimlar kiradi?

a) O'qiydigan talabalar.

b) Ishlayotgan mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lgan yoshlar va mehnat yoshidan yuqori yoshda bo'lgan pensionerlar.

d) Mehnatda band bo'lganlar va ish qidirayotgan ishsizlar.

e) Tovar ishlab chiqarish sohalarida bandlar.

32. Mehnat resurslarining passiv qismiga kimlar kiradi?

a) Mehnatda band bo'lmaganlar, ya'ni ishlashni xohlamaydiganlar, ishga joylashishga muhtojmaslar, o'qiydigan yoshlar, 3-guruh nogironlari.

b) 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar, mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lgan yoshlar, mehnatga layoqat yoshidan yuqori yoshdagi mehnat qobiliyatini saqlab qolganlar.

d) Tovar ishlab chiqarish sohasida band bo'lgan mehnat resurslari.

e) Savdo sohasida band bo'lgan mehnat resurslaridir.

33. Mehnat resurslari ishga joylarini egallaganda kimga aytiladi?

a). Insonga.

b) Pensionerga.

d) Ishlashni xohlovchi, **lekin hali band bo'lmagan aholi guruhlariga.**

e) Ishchi kuchiga.

34. Mehnatga layoqatini saqlab qolgan va ayni vaqtda ishlayotgan pensiya yoshidagi kishini quydagi guruhlardan qaysi biriga kiritisa bo'ladi?

a) Mehnat salohiyatiga.

b) Aholining passiv qismiga.

d) Mehnat resurslarining band bo'lmagan qismiga.

e) Immigratsion ishchilarga.

35. Ishchi kuchining takror yaratish deb nimaga aytiladi?

a) Aholining tabiiy harakatlanishi asosida bo'lib, insonning jismoniy qobiliyatlarini uzluksiz qayta tiklab va ta'minlab turish,

kishilarni mehnat malakasini bilimi, kasbiy darajasini yangilab oshirib borishidir.

b) Ishchi kuchini xorijiy mamlakatlarga eksport qilishdir.

d) Aholi tarkibida tug'lishini qisqartirish kerakligini anglatadi.

e) Tug'ulishni ko'paytirish zarurligidir.

36. Ishchi kuchini takror yaratishning qanday bosqichlari mavjud?

a) Ishchi kuchidan shakllanishi, taqsimlanishi, qayta taqsimlanishi, foydalanish bosqichlari mavjud.

b) Taqsimlash va qayta taqsimlash.

d) Ishchi kuchidan foydalanish iste'mol etish bosqichlari.

e) Ishchi kuchini emigratsiya, immigratsiya qilish bosqichlari ishchi kuchini takrorlanish bosqichlari.

37. Ishchi kuchidan shakllanish bosqichi deganda nimani tushunasiz?

a) Ishchi kuchini mehnatda band bo'lishi.

b) Aholining tabiiy harakatlanishi, mehnatga bo'lgan qobiliyatini, umumiy, maxsus ta'lim kasb-kor tayyorgarligini tiklanishi va rivojlanishini.

d) Xorijdan malakali ishchi kuchlarini yetralicha kirib kelishini.

e) Ishchi kuchini zamonaviy texnik vositalar bilan ta'minlanishi.

38. Ishchi kuchini qayta taqsimlash jarayoni qachon bo'ladi?

- a) Pensiya chiqqanda.
- b) Mehnat bozoriga birinchi marta kirib kelganda.
- d) Xorijiy mamlakatlarda ishlaganda.
- e) Ilgari ish joyidan bo'shab yangi ish joyiga o'tganda.

39. Aholini iqtisodiy faoliyatiga ko'ra qanday guruhlarga bo'linadi?

- a) Shahar va qishloq aholisiga.
- b) Qariyalar, yoshlarga.
- d) Mehnatga layoqatli yoshlargacha bo'lgan aholiga, mehnatga layoqat yoshidagi, mehnatga layoqatli yoshdan katta yoshdagilar.
- e) Erkak, ayollarga.

40. Mehnat resurslarining mehnat qilish layoqati qachon ishchi kuchiga aylanadi?

- a) Ish joyini egallaganda.
- b) Pensiya yoshiga yetganda.
- d) Mehnat resursi tarkibiga kirganda.
- e) Mehnat salohiyati tarkibiga qo'shilganda.

41. Mehnatda band bo'lmagan aholi guruhlariga quyidagilar kiradi.

a) Iqtisodiyotda band bo'lganlar.

b) Ishsizlar.

d) Mehnatga layoqatli yoshga yetmagan ishlovchi o'smir yoshlar.

e) Uy bekalari, vaqtincha ishsizlar, tug'riq ta'tilidagi ayollar, ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy va o'rta o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlar.

42. Aholining tabiiy o'zgarishi nima?

a) Aholini ma'lum vaqt orlig'ida tug'liganlari va o'lganlari o'rtasidagi farqni bildiradi.

b) Erkaklar sonining ayollar soniga nisbatan o'sishi.

d) Bolalar tug'lishini ko'pligini bildiradi.

e) Ayollar sonining erkaklarga nisbatan ko'pligini bildiradi.

43. Demografik vaziyatini taribga solish chora-tadbirlariga quyidagilar kiradi?

a) Ishlab chiqarishni kengaytirish.

b) Oilani kattaligini maksimal chegarasini qonun bilan belgilab qo'yish.

d) 2-3 tadan ortiq bolalar ko'rishni taqiqlash

e) Aholiga oilaning optimal kattaligi haqida tushunchalar berish, yosh ayollarni ko'proq ishlab chiqarishga jalb etish.

44. Bandlik quyidagilarga bo'linadi:

a) Sanoatda bandlar.

b) Xizmat ko'rsatishda bandlar.

d) Yollanish bo'yicha ish bilan **bandlik, o'z korxonasida bandlik.**

e) Og'ir sanoatda bandlik.

45. Bandlik necha guruhga bo'linadi?

a) Masofaviy, funksional

b) An'anaviy va egiluvchan (**noan'anaviy**) **bandlik.**

d) Rasmiy, funksional.

e) Xizmat ko'rsatish, qishloq xo'jaligida bandlik.

46. Egiluvchan mehnatda bandlik quyidagilarga bo'linadi:

a) Friksion, strukturaviy, siklik.

b) Ishda bandlar, norasmiy bandlar, ishsizlar.

d) Funksional egiluvchanlik, mehnatga haq **to'lashning egiluvchan tizimi, masofaviy egiluvchanlik.**

e) Kasbiy, tarmoq, hududiy.

47. Funksional egiluvchanlik nima?

a) Keng miqyosidagi mutaxassislikka ega bo'lgan ishchilarning o'rnini almashib ishlash.

b) Ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish.

d) Kichik tizimlarida subkontrakt tizimi asosida ishlash.

e) To'la ish haftasida doimiy bandlar.

48. An'anaviy bandlik nima?

a) To'la ish haftasida doimiy bandlar

b) Rasmiy mehnat faoliyati bilan shug'ullanish.

d) Sanoat, qishloq xo'jaligida band bo'lganlar.

e) Aholiga xizmat ko'rsatuvchi sohalarda bandlar.

49. Masofaviy egiluvchan bandlik nima?

a) Yengil sanoatdagi bandlik

b) Qishloq joylaridagi bandlik.

d) Kichik tizimlarda subkontrakt tizimi asosida ishlash.

e) Norasmiy mehnat faoliyati bilan shug'ulanuvchilar.

50. Mehnatga layoqatli aholi quydagi guruhlariga bo'linadi:

a) Ayollar, erkaklar.

b) 16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lganlarga.

d) Mehnatga layoqatli yoshgacha bo'lganlar, mehnatga layoqatli yoshdagilar, mehnatga layoqatli yoshdan katta yoshdagilarga.

e) Ishda bandlar, norasmiy bandlar, ishsizlar.

51. Umumiy mehnatga layoqatlilik deganda nimani tushunamiz?

a) Bu kishida maxsus tayyorgarlik va malaka talab qilmaydigan mehnatga bo'lgan qobiliyatini ifodalaydi. U

jismoniy, psixo-fiziologik, yosh va boshqa belgilar bo'lish kerakligini bildiradi.

b) Ma'lum tabiiy sharoitlarda bajariladigan mehnatga qobiliyatidir.

d) Maxsus bilim, malaka talab qiluvchi mehnatga bo'lgan qobiliyatdir.

e) Sanoatda ishlashga bo'lgan qobiliyatidir.

52. Maxsus mehnatga layoqatlilik nima?

a) Bu kishilarni ma'lum ishlab chiqarish va tabiiy sharoitlarda maxsus bajariladigan mehnatga bo'lgan qobiliyatidir.

b) Kichik korxonalarda maxsus ish bilan shug'ullanishdir.

d) Ma'lum kasbga oid mehnatga layoqatlilikdir.

e) Xizmat ko'rsatish sohalardagi bandlilikdir.

53. Kasbiy mehnatga layoqatlilik deganda nimani tushunasiz?

a) Jismoniy, psixofizologik, yosh boshqa belgilar mavjud bo'lgan holdagi mehnatga layoqatlilikdir.

b) Maxsus bajariladigan ishlarga bo'lgan qobiliyatdir.

d) Umuman ishda bandlik.

e) Maxsus bilimni, alohida kasb-malakani talab qiluvchi mehnat turiga bo'lgan qobiliyatdir.

54. O'z korxonasida bandlar:

a) Biror kishiga yollanib ishlovchilar.

b) Ishlayotgan shaxslar bo'lib, ular hisobot davrida daromad olish uchun ma'lum ish bilan shug'ullanadilar.

d) Kichik korxonada ishlovchilar.

e) Umuman mehnatda bandlar.

55. Ishchi kuchi tovarining narxi quyidagi bilan ifodalanadi.

a) Ish haqi bilan.

b) Mehnat unumdorligi bilan.

d) Ishlab chiqarish vositalari qiymati bilan.

e) Ishchi kuchining davomiyligi bilan.

56. Ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni egiluvchanligi quyidagilar ta'sirida shakllanadi.

a) Mehnat unumdorligi.

b) Ish joylarini o'sishi bilan.

d) Xalq xo'jaligi tarkibini o'zgarishi bilan.

e) Ish haqi.

57. Ishchi kuchini taqsimoti – bu:

a) Joylashtirish.

b) Tarmoqlar va hududlar bo'yicha ishchi kuchini joylashtirishni ta'minlovchi jarayonlarni jamidir.

d) Ishchi kuchi migratsiyasidir.

e) Ishchi kuchi harakatidir.

58. Mehnat bozori infrasukturasi – bu:

a) Davlat bandlik xizmatlari va mehnat birjalari, tashqi mehnat migratsiyasi agentligi.

b) Mehnat bozoridagi konkurensiya.

d) Hududiy mehnat bozori.

e) Korxonalar va tashkilotlar.

59. Aholini mehnat faolligi – bu:

a) Mehnat rezervlarini mobilizatsiya qilinishi.

b) Mehnat resurslaridan samarali foydalanish jarayonini jamiyatda nomoyon bo'lishi.

d) Ishchi kuchini davomiyligi.

e) Hafta davomida mehnatni davomiyligi.

60. Pensionerlar bandligi – bu:

a) Aholini alohida sotsial – demografik guruhlarni, ya'ni pensiya oluvchi guruhlarni mehnat jarayonida qatnashuvidir.

b) Qo'shimcha ish haqi.

d) Kasbiy tayyorgarlikni qo'llab-quvvatlash.

e) Ishchi kuchidan samarali foydalanish.

61. Ishsizlarni ijtimoiy himoya qilishning asosiy omillari:

a) Mehnat birjalarini ro'yxatdan o'tkazish.

b) Stipendiyalarni to'lash.

d) Ishsizlarga nafaqa berish, ishga joylashtirish, kasb-korlik malaka darajasini oshirish.

e) Bandlikni tartibga solish.

62. Muvozanatli mehnat bozori – bu:

a) Mehnatga bo'lgan talab va taklif mutanosibligidir.

b) Mehnatga talab chegaralanmagan.

d) Mehnat taklifi ish haqiga teng.

e) Ishsizlik darajasi pastdir.

63. Ishchi kuchiga talabni oshishini qanday usullari mavjud?

a) Yangi ish joylarni yaratish, bandlikni noan'anaviy shakllarini rivojlantirish, investitsion faollikni oshirish.

b) Yangi ish joylarni vujudga keltirishni sekinlashtirish.

d) Qo'shimcha soliqlarni belgilash.

e) Ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'batlantirish.

64. Instutsional ishsizlik deb qanday ishsizlikka aytiladi?

a) Ishlab chiqarishning pastlashishi natijasida korxonalar ishchilarning ishdan bo'shishi.

b) 16 yoshdan to pensiyagacha chiqish huquqini omillariga bo'lgan yoshdagi ish qidirib yurgan ishga layoqatli fuqarolardir.

d) Vaqtincha ish topguncha yuzaga kelgan ishsizlik.

e) Mehnat bozorining instutlarini vujudga kelishi natijasida, ishsizlik kishining nafaqa hisobiga yashash imkoniyatini vujudga

kelishi ish qidirganlarga raqobatning yo'qolishi natijasida kelib chiqishi ishsizlikdir.

65. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti nima?

a) Mehnat munosabatlari va ularning yo'nalishlari nazariyasi va amaliyoti.

b) Ishlab chiqarish munosabatlarining shakllanishi va rivojlanishi nazariyasi.

d) Mehnat unumdorligi va uni o'lchash uslubiyoti va amaliyoti.

e) Mehnat unumdorligi va ish haqi.

66. Mehnat faoliyati deb nimaga aytiladi?

a) Insonlarning daromad olish yo'lida maqsadga muvofiq faoliyati.

b) Insonlarning davlat korxonasida olib boradigan faoliyati.

d) Insonlarni xususiy korxonalar bilan olib boradigan faoliyati.

e) Insonlarni «yashirin» iqtisodiyotda olib boradigan faoliyati.

67. Mehnat taqsimoti nima?

a) Har xil mehnat turlarining bir-biridan ajratilishi, pirovardida ishlab chiqarishda ishtirok etuvchi turli guruh kishilarining xilma-xil mehnat bilan band bo'lishi.

b) Bajarilgan **ishlarning** oddiy va murakkab mehnatga taqsimlanishi.

d) Bajarilayotgan ishlarning qo'li mehnatiga, mexanizatsiyalashgan va avtomatlashtirilgan mehnatga taqsimlanishi.

e) Ishlab chiqarish jarayonini tarkibiy qismlarga taqsimlanishi.

68. Ishlab chiqarish jarayoni nima?

a) Ishlab chiqarish jarayoni deganda mehnat, texnologik va tabiiy jarayonlarning mehnat predmetlari bilan chambarchas bog'liq holda amal qilishi natijasida xomashyodan ma'lum bir turdagi tayyor mahsulotning yaratilishi tushuniladi.

b) Ishlab chiqarish jarayoni deganda faqatgina texnologik jarayonlar yig'indisidan iborat bo'lib, ularning ta'siri natijasida xomashyodan tayyor mahsulot yaratilishi tushuniladi.

d) Ishlab chiqarish jarayoni bu operatsiyalar yig'indisidan iborat.

e) Ishlab chiqarish jarayoni deganda faqat mehnat va texnologik jarayonlarining yig'indisidan iborat bo'lib, ularning ta'siri natijasida xomashyodan tayyor mahsulot olinishi tushuniladi.

69. Operatsion mehnat taqsimoti nima?

a) Ishchining mutaxassisligi va bajarayotgan **ishining** murakkabligini hisobga olib mehnatni taqsimlash.

b) Ishlarni bajarishda yuqori mahsuldorlikka erishish uchun, hamda ishlab chiqarish jarayonida ishchilarning kasbi mutahassisligi bo'yicha sonini eng optimal holga keltirish.

d) Ayrim texnik va iqtisodiy talablarga amal qilgan holda ishlab chiqarish jarayonini tarkibiy qismlarga bo'lish.

e) Barcha ishlar yig'indisini turli turkumdagi ishchilar o'rtasida ularning qatnashish xarakteri va bajarayotgan vazifasiga qarab taqsimlanishi.

70. Mehnat kooperatsiyasi deb nimaga aytiladi ?

a) Bu birlashtirish, mehnat faoliyati jarayonidagi alohida ixtisoslashtirilgan ijrochilar o'rtasidagi aloqalarning o'rnatilishi.

b) Bu sex yoki uchastka jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida birgalashib ishtirok etishi.

d) Bu korxonaga jamoasining bir xil ishlab chiqarish jarayonida rejali va birgalikda ishtirok etishi.

e) Murakkab ishlarning tugallangan turlarini bajaradigan turli kasb ishchilarini rejali, birgalikdagi faoliyati.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

I. RASMIY HUJJATLAR

1.1. O'zbekiston Respublikasi qonunlari

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. –T.: O'zbekiston, 1993.
2. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. –T.: Adolat, 1996., 263 b.
3. O'zbekiston Respublikasi «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni (yangi tahriri). – T., 1998.

1.2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar

Mahkamasining qarorlari

1. O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining «2013-yilda ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash dasturi to'g'risida»gi 2012-yil 5-dekabrda SQ-344–II-sonli qarori.

1.3. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti

farmonlari va qarorlari

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yirik sanoat korxonlari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosida ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperatsiyani kengaytirishni

rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2006-yil 5-yanvardagi PF-3706-son Farmoni.

2. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Shaxsiy yordamchi, dehqon va fermer xo'jaliklarida chorva mollarni ko'paytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2006-yil 23-martdagi PQ-308-sonli Qarori.

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Aholini ish bilan bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2007-yil 6-apreldagi PK-616-sonli Qarori.

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Aholi bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2007-yil 6-apreldagi 616-sonli Qarori.

5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Iqtisodiyotning real sektori korxonalarini qo'llab-quvvatlash, ularning barqaror ishlashini ta'minlash va eksport salohiyatini oshirish chora-tadbirlari dasturi to'g'risida»gi 2008-yil 28-noyabrdagi PF-4058-sonli Farmoni.

6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Monopoliyaga qarshi ishlarni tartibga solish va raqobatni rivojlantirish tizimini yanada takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2010-yil

26-fevraldagi PF-4191-sonli Farmoni. //O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2010-yil 9-mart, 9-son.

1.4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari

1. Karimov I.A. 2014-yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish, o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi. – T.: O'zbekiston, 2014.

2. Karimov I.A. Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qat'iyat bilan davom ettirish. –T.: O'zbekiston, 2013.

3. Karimov I.A. 2012-yil Vatanimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko'taradigan yil bo'ladi. – T.: O'zbekiston, 2012, 36 b.

4. Karimov I.A. Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi. – T.: O'zbekiston, 2011, 56 b.

5. Karimov I.A. Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi. –T.: O'zbekiston, 2011.

6. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz – Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. – T.: O'zbekiston, 2010, 80 b.

7. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning BMT Mingyillik rivojlanish maqsadlariga bag'ishlangan sammiti yalpi majlisidagi nutqi. //Xalq so'zi, 2010-yil 22-sentabr, 1-2-b.

8. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. – T.: O'zbekiston, 2009.

9. Karimov I.A. Mamlakatni modernizatsiya qilish va iqtisodiyotimizni barqaror rivojlantirish yo'lida. 16-jild. – T.: O'zbekiston, 2008, 368 b.

II. MAXSUS ADABIYOTLAR

1. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti. Darslik. –T.: MEHNAT, 2009, 763 b.

2. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. Учебник. – М.: ЮНИТИ, 1999, 407 с.

3. Abdug'aniyev A., Tolametova Z. O'zbekistonning mehnat salohiyati. – T.: Mehnat, 1998, 96 b.

4. Tolametova Z.A. Mehnat bozori va aholi bandligi. O'quv qo'llanma. – T.: Universitet, 2005.

5. Tolametova Z.A. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida mehnat bozorini rivojlantirishning yo'nalishlari, 2014 й. «Iqtisodiyot» Toshkent. 303 b.

6. Актуальные проблемы Европы. Занятость и безработица в Западной Европе: Сборник научных трудов РАН ИНИОН; центр научн-информ. исслед. глобальных и региональных пробл.; Отд. Зап. Европы и Америки; Былов В.Г. (отв. ред.). – М., 2002, 204 с. – (Актуальные проблемы Европы; Европа. XX в. /Ред. кол.: Пархалина Т.Г. (гл. ред.) и др. ИСС № 235-5626; 2002, № 3).

7. Ахинов Г.А. Экономические основы социальной политики государства в условиях переходной экономики России. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1997, 208 с.

8. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям. – М.: Институт социологии РАН, 1997.

9. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ. Учеб.- практ. пособ. – М.: Финпресс, 2010, 272 с.

10. Рязанцев С.В., Ткаченко М.Ф. Мировой рынок труда и международная миграция. Учебное пособие. – М.: Экономика, 2010, 303 с.

11. Экономика Узбекистана. Информационно-аналитический обзор. – Т.: Проект ЮСАИД, 2008.

12. Кибанов А.Я. Управление трудовыми ресурсами. Учебное пособие. – М.: Инфра -М, 2010, 284 с.

13. Роналд Дж. Эренберг., Роберт С. Смит. Современная экономика труда. (теория и государственная политика). – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.

14. Бабич А.М., Егоров Е.Н.; Жильцов Е.К. Экономика социального страхования: Курс лекций. – М.: ТЕИС, 1998, 189 с.

15. Бабашкина А.М. Государственное регулирование национальной экономики: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2006, 480 с.

16. Вереникин А.О. Занятость и государство в переходной экономике. – М.: Экономический факультет, ТЕИС, 1998, 115 с.

17. Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 1999, 311 с.

18. Экономика труда: (социально-трудовые отношения). /Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. –М.: ЭКЗАМЕН, 2003, 736 с.

19. Социальная статистика: Учебник. /Под ред. чл.-кор. РАН И.И. Елисеевой. 3-е изд., перераб. и доп. –М.: Финансы и статистика, 2002, 480 с.

20. Плакся В.И. Безработица: теория и современная российская практика (социально-экономический аспект). - М.: РАГС, 2004, 384 с.

21. Рынок труда. Учебник. /Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. -М.: Экзамен, 2000, 448 с.

22. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г., Лунева Н.К. Рынок труда (практическая макроэкономика труда). Учебник. - М.: Алфа-Пресс, 2007, 900 с.

23. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. - М.: 1978.

24. Маршалл А. Принципы экономической науки. Т.3. - М.: Прогресс, 1984.

25. Xalqaro Mehnat Tashkilotining asosiy konvensiyalari va tavsiyalari. -Т.: Inson huquqlari bo'yicha O'zbekiston Respublikasi milliy markazi, 2008.

26. O'zbekistonda ta'lim: talab va taklif mutanosibligi. Inson taraqqiyoti to'g'risida ma'ruza. O'zbekiston 2007/2008. Birlashgan Millatlar tashkilotining taraqqiyot dasturi. -Т.: 2008, 198 b.

27. Доклад о мировом развитии 2006 года. Справедливость и развитие. Пер. с англ. - М.: Весь мир, 2006, 312 с.

28. Доклад о мировом развитии 2007. Проблемы молодого поколения в контексте развития. /Пер. с англ. –М.: Вес мир, 2007, 300 с.

29. Доклад о мировом развитии 2013. Занятость. Обзор. Вашингтон, 2013.

III. Statistik to'plamlar

1. O'zbekiston Respublikasini ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish asosiy ko'rsatkichlari.

2. Статистический ежегодник регионов Узбекистана, 2011. –Т.: Госкомстат Узбекистана, 2012, 130 с.

3. Узбекистан в цифрах. –Ташкент, 2012.

4. Труд и занятость в Узбекистане, 2013. –Ташкент, 2013.

IV. Ilmiy maqolalar

1. Tolametova Z.A. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat salohiyatidan samarali foydalanish. //Iqtisod va moliya, 2012-yil, 12-son.

2. Tolametova Z.A. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida aholining turmush darajasi va uni oshirish yo'nalishlari. //Iqtisod va moliya, 2013. 5-son.

3. Tolametova Z.A. Mehnat unumdorligini oshirishda ta'lim tizimining o'rni. //Iqtisod va moliya, 2013, 8-son.

4. Tolametova Z.A. Mehnat salohiyatini sifat jihatdan takomillashtirishda ta'lim tizimining o'rni. //Zamonaviy ta'lim. 2014, 6-son.

5. Tolametova Z.A. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida yangi ish joylarini yaratishning istiqbolli yo'nalishlari. //Iqtisod va moliya, 2014, 7-son.

6. Tolametova Z.A. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish yangi ish joylarini rivojlantirishning muhim omili sifatida. «Iqtisod va moliya» ilmiy amaliy jurnal 3-son, 2015y.

7. Tolametova Z.A. Mehnat resurslarini bandligini ta'minlashda xizmat ko'rsatish sohalarining o'rni. «Iqtisod va moliya» ilmiy amaliy jurnal 10-son, 2015y.

8. Tolametova Z.A. Xalqaro mehnat migratsiyasi va uning o'ziga xos xususiyatlari. «Iqtisod va moliya». 3-son, 2016 y.

9. Tolametova Z.A. Globallashtirish jarayonida mehnat migratsiyasi jarayoni va uni tartibga solishning yo'nalishlari. «Iqtisod va moliya» 4-son, 2016 y.

10. Tolametova Z.A. Aholining mehnatda bandligi va uni ta'minlashning istiqbolli yo'nalishlari. Iqtisod va moliya 2016, 8-son.

11. Толаметова З.А. Перспективные пути эффективной использования трудового потенциалом в условиях модернизации экономики Молодой учёный Россия Илмий маъола

12. Tolametova Z.A Aholini mehnatda bandligini davlat tomonidan tartibga solish. Ilmiy maqola Iqtisodiyot fakultetining 25-yilligiga bag'ishlangan to'plam Iqtisodiyotning barqaror o'sish sur'atlarini va uning makroiqtisodiy mutanosibligini ta'minlash. Ilmiy maqolalar to'plami.

V. Internet saytlari

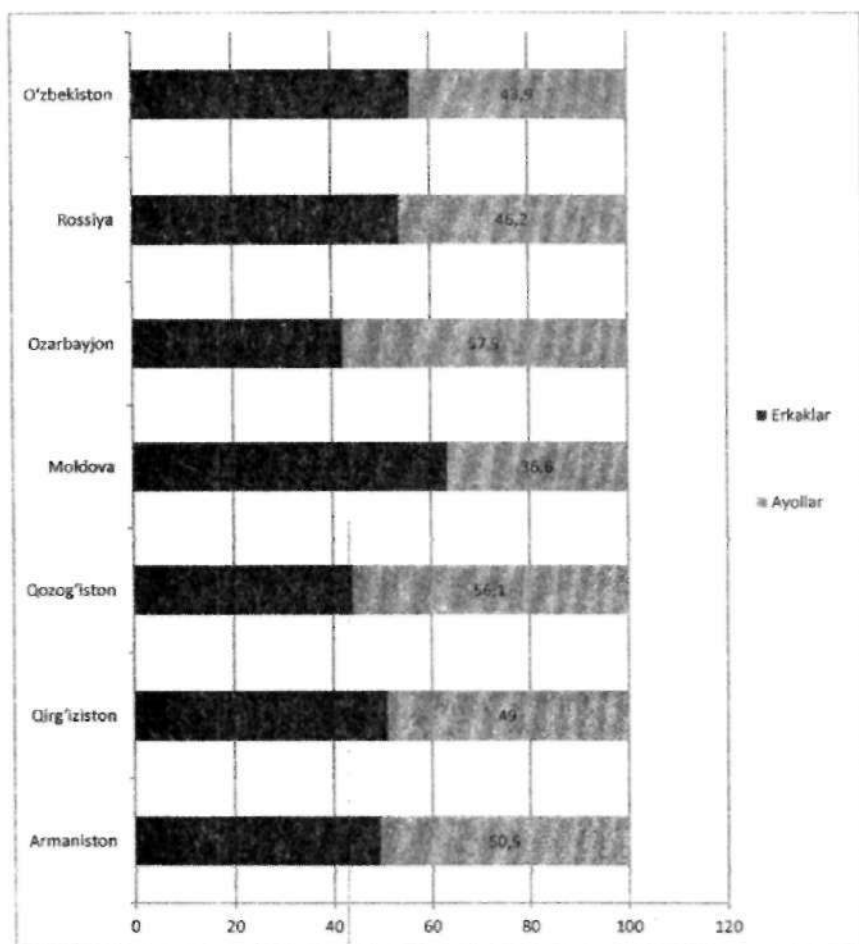
1. www.mehnat.uz – O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi sayti.

2. www.mineconomu.uz – O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligining sayti.

3. www.lex.uz – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligining qonunchilik hujjatlari sayti.

4. www.stat.uz – O'zbekiston Respublikasi Statistika bo'yicha davlat qo'mitasining sayti.

Ishsizlarning jinsi bo'yicha taqsimlanishi 2015-yilda (foizda)¹²⁰

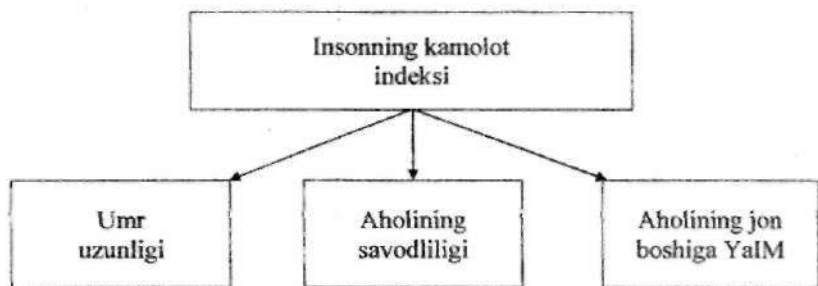


¹²⁰ O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida.

Aholi zichligi ¹²¹
(yil boshiga; 1 km² ga to'g'ri keladigan aholi soni)

	<i>2014</i>	<i>2015</i>
O'zbekiston Respublikasi	67,9	69,1
Qoraqalpog'iston Respublikasi	10,4	10,6
Andijon viloyati	652,4	664,5
Buxoro viloyati	43,6	44,3
Jizzax viloyati	57,8	58,9
Qashqadaryo viloyati	101,3	103,6
Navoiy viloyati	8,1	8,2
Namangan viloyati	336,6	343,3
Samarqand viloyati	205,5	209,6
Surxondaryo viloyati	114,8	117,3
Sirdaryo viloyati	178,5	181,6
Toshkent viloyati	178,7	180,9
Farg'ona viloyati	501,0	509,6
Xorazm viloyati	278,4	283,6
Toshkent shahri	7044,6	7099,6

¹²¹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat Vazirligi ma'lumotlari asosida.



MUNDARIJA

KIRISH	3
I bob. «MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI» FANINING PREDMETI VA MAZMUNI	
1.1. «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanining predmeti, maqsadi va vazifalari.....	6
1.2. «Mehnat» iqtisodiy kategoriyasini ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.	8
1.3. Mehnatning inson va jamiyatning rivojlanishidagi oʻrni.....	10
II bob. MEHNAT FAOLIYATINI TASHKIL ETISH	
2.1. Mehnat munosabatlarini mohiyati va uni tashkil etishning modellari	13
2.2. Mehnat munosabatlariga taʼsir etuvchi omillar.....	15
2.3. Mehnat faoliyatini tashkil etishning mohiyati va mehnat faoliyatini tashkil etishda korporativ boshqaruvni oʻrni.....	19
2.4. Mehnat taqsimoti va kooperatsiyasi va uning turlari.....	25
III bob. MEHNAT SALOHIYATI VA MEHNAT RESURSLARINING SHAKLLANISHI VA ULARDAN FOYDALANISH	
3.1. “Mehnat salohiyati”, “Mehnat resurslari” iqtisodiy kate- goriyalari, ularning ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni.....	29
3.2. Ishchi kuchi va jami ishchi kuchi. Ishchi kuchini takror yaratish.....	34
3.3. Oʻzbekiston mehnat salohiyatining miqdoriy jihatdan tahlili. Demografik jarayonlarning mehnat salohiyatiga taʼsiri.....	37
IV bob. BOZOR IQTISODIYOTI SHAROITIDA MEHNAT SALOHIYATINING YANGILANISHI VA SIFAT OʻZGARISHLARI	
4.1. Bozor iqtisodiyoti davrida mehnat salohiyatining yangilanishi va sifat oʻzgarishlari zarurati.....	55
4.2. Kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash jarayoni. Malakali kadrlarni tayyorlashda taʼlim tizimining tutgan oʻrni.....	60
4.3. Oʻzbekistonda Kadrlar tayyorlash milliy dasturining qabul qilinishi va uning mehnat salohiyati yangilanishida tutgan oʻrni.....	73
V bob. IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASH SHAROITIDA OʻZBEKISTONDA MEHNAT SALOHIYATIDAN SAMARALI FOYDALANISH YOʻLLARI	
5.1. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat salohiyatidan samarali foydalanish yoʻllari.....	83
5.2. Mehnat salohiyatidan samarali foydalanishda axborot texnolo- giyalarining tutgan oʻrni.....	93

VI bob. MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHI

6.1. Mehnat bozori iqtisodiy kategoriyasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va mazmuni.....	101
6.2. Mehnat bozorida talab va taklif, ular o'rtasidagi mutanosiblik.....	110
6.3. Mehnat bozorining rivojlanishi va uni tartibga solish.....	117

VII bob. ISHSIZLIKNING KELIB CHIQISH: SABABLARI VA UNING TURLARI

7.1. Ishsizlikning kelib chiqish sabablari, uning yashirin va oshkora ko'rinishlari.....	123
7.2. Ishsizlikning turlari. Ishsizlikning majburiyligi va muqarrarligi	130
7.3. Ishsizlik darajasi va tabiiy darajasi, aholining to'la bandligi.....	134
7.4. Ishsizlikning ijobiy va salbiy tomonlari.....	141
7.5. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi davrida xorijiy mamlakatlarda ishsizlikning oqibatlari.....	145

VIII bob. AHOLINI MEHNAT BILAN BANDLIGINING SHAKLLANISHI VA MOHIYATI

8.1. Aholining mehnatda bandligi va uning iqtisodiy asoslari.....	155
8.2. O'zbekiston Respublikasida aholining mehnatda bandligi tahlili	162
8.3. Mehnatda bandlik nazariyalari.....	171

IX bob. IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASH SHAROITIDA AHOLINI MEHNATDA BANDLIGINI OSHIRISHNING ISTIQBOLLI YO'NALISHLARI

9.1. O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlashning asosiy yo'llari..	181
9.2. Aholini ish bilan ta'minlashni davlat tomonidan tartibga solish.	190
9.3. Mehnat resurslarini ish bilan ta'minlashda mehnat birjalarini tutgan o'rni va ularning asosiy vazifalari.....	195
9.4. Respublikada iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida aholini to'la bandlikka erishish tamoyillari va bandlikni oshirish chora tadbirlari.....	203
9.5. Kasanachilik faoliyatini rivojlantirish aholi bandligini ta'minlashning muhim omilidir.....	209

X bob. MEHNAT MIGRATSIYASI

10.1. Mehnat migratsiyasining mohiyati, mazmuni va turlari.....	216
10.2. Xalqaro mehnat migratsiyasining o'choqlari va hozirgi davrdagi o'ziga xos xususiyatlari.....	220
10.3. Migratsiya jarayonini davlat tomonidan boshqarish va tartibga solish.....	231
10.4. O'zbekiston Respublikasida mehnat migratsiyasi jarayonlari va uni tartibga solish.....	235

**XI bob. AHOLINING TURMUSH DARAJASI
VA DAROMADLARI**

11.1. Bozor iqtisodiyotiga xos taqsimot qonunining amal qilish xususiyatlari.....	245
11.2. Daromadlarning manbai jihatidan farqlanishi va ularning turlari.....	248
11.3. Aholi turmush darajasi va uning ko'rsatkichlari.....	261
11.4. Iste'mol savati va iste'mol budjeti.....	272
11.5. O'zbekistonda iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida aholi daromadlari va turmush darajasini oshirishning istiqbolli yo'nalishlari.....	277

**XII bob. ISH HAQINI TASHKIL ETISH VA UNI ISLOH
QILISH**

12.1. Ish haqining mohiyati va uning funksiyalari.....	283
12.2. Ish haqini to'lashning asosiy tamoyillari.....	286
12.3. Ish haqi tizimi va ish haqining turlari.....	289
12.4. Ta'rif tizimi va uning mohiyati.....	292

**XIII bob. MEHNAT UNUMDORLIGI:UNI OSHIRISH
OMILLARI VA ZAXIRALARI**

13.1. Mehnat unumdorligi iqtisodiy kategoriyasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....	298
13.2. Mehnat unumdorligini o'lchash usullari.....	301
13.3. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat unumdorligini oshirishning yo'nalishlari.....	303

**XIV bob. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASIDA YANGI ISH
JOYLARINI YARATISH VA MEHNAT RESURSLARINI
SAMARALI BANDLIGINI TA'MINLASH**

14.1. Mehnat salohiyatining mehnat bilan bandligini oshirishda yangi ish joylarining tutgan o'rni.....	307
14.2. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish yangi ish joylarini yaratishning muhim omili sifatida.....	321
14.3. Yangi ish joylarini yaratishda xizmat ko'rsatish sohasining o'rni.....	332
14.4. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida yangi ish joylarini yaratishning istiqbolli yo'nalishlari.....	344

XULOSA	354
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR	384
ILOVA	394

Z.A. TOLAMETOVA

MEHNAT IQTISODIYOTI VA SOTSILOGIYASI

Toshkent – «Fan va texnologiya» – 2017

Muharrir: M.Hayitova
Tex. muharrir: M.Xolmuhamedov
Musavvir: D.Azizov
Musahhiha: N.Hasanova
Kompyuterda
sahifalovchi: Sh.Mirqosimova

**E-mail: tipografiyacent@mail.ru Tel: 245-57-63, 245-61-61.
Nashr.lits. AI №149, 14.08.09. Bosishga ruxsat etildi: 17.05.2017.
Bichimi 60x84 ¹/₁₆. «Times Uz» garniturasini. Ofset usulida bosildi.
Shartli bosma tabog'i 24,75. Nashr bosma tabog'i 25,0.
Tiraji 500. Buyurtma №40.**

**«Fan va texnologiyalar Markazining bosmaxonasi» da chop etildi.
100066, Toshkent shahri, Olmazor ko'chasi, 171-uy.**