

B.E. TAGAEV

**MEHNAT BOZORINI
TADQIQ ETISH VA
BANDLIKNI BOSHQARISH**



O'QUV QO'LLANMA

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLYIY VA O‘RTA MAXSUS TA‘LIM VAZIRLIGI**

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

B.E.TAGAEV

**MEHNAT BOZORINI TADQIQ ETISH
VA BANDLIKNI BOSHQARISH**

O‘QUV QO‘LLANMA

**Toshkent
“Universitet”
2022**

UO‘K: 331.5.024.54(075.8)

KBK: 65.240ya73

T 14

**Tagaev B.E. Mehnat bozori tadqiq etish va bandlikni boshqarish.
O‘quv qo‘llanma. –T.: “Universitet”, 2022. 220 bet.**

O‘quv qo‘llanma “Mehnat iqtisodiyoti” fan dasturi doirasida talabalarga mehnat bozori, uning faoliyat yuritish mexanizmi va qonuniyatlarining nazariy asoslarini bayon qiladi. Unda iqtisodiyotni raqamlashtirish sharoitida aholi bandligiga ko‘maklashish, ishchi kuchi taklifining demogarafik omillari, mehnat munosabatlarini erkinlashtirish, norasmiy bandlik va tashqi mehnat migratsiyasini legallashtirish, uzluksiz ta‘lim hamda inson kapitalini rivojlantirishga oid masalalar keng o‘rin olgan.

O‘quv qo‘llanma O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta‘lim vazirligi tomonidan tavsiya qilingan hamda bakalavriat dasturi bo‘yicha “Inson resurslarini boshqarish”, “Menejment”, “Iqtisodiyot” (tarmoqlar va sohalar bo‘yicha), “Mintaqaviy iqtisodiyot” yo‘nalishlarida o‘qiyotgan talabalarga mo‘ljallangan.

UO‘K: 331.5.024.54(075.8)

KBK: 65.240ya73

T 14

Mas‘ul muharrir

Q.X.Abdurahmonov – akademik

Taqrizchilar:

D.N.Rahimova – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

N.Q.Zokirova – iqtisodiyot fanlari doktori, professor

ISBN: 978-9943-8693-5-6

© “Universitet” nashriyoti, Toshkent, 2022 y.

MUNDARIJA

KIRISH	5
1. MEHNAT BOZORI VA UNING VAZIFALARI	7
1.1 “Mehnat bozorini tadqiq etish va bandlikni boshqarish” o‘quv fanining predmeti va vazifalari	7
1.2. Mehnat tushunchasi va ijtimoiy–iqtisodiy xususiyatlari	11
1.3. Mehnat bozori: mohiyati, tarkibi va tuzilmasi	17
1.4 Mehnat bozorining segmentlanishi	24
2. MEHNAT BOZORINING FAOLIYAT YURITISH MEXANIZMI	31
2.1. Mehnat bozorida talab va taklif	31
2.2. Mehnat narxi va ish haqi	38
2.3. Mehnat bozorida egiluvchanlik va mobillik	45
2.4. Hududiy va korxonalar mehnat bozori	53
3. DEMOGRAFIYA VA MEHNAT BOZORI	61
3.1. Ishchi kuchi taklifining demografik omillari	61
3.2. Mehnat bozorining asosiy ko‘rsatkichlari	66
3.3. Mehnat resurslarining shakllanishi va tarkibi	73
3.4 Tashqi va ichki mehnat migratsiyasi	78
4. AHOLI BANDLIGI VA ISHSIZLIK	86
4.1 Bandlik nazariyasi va asosiy konsepsiyalar	86
4.2. Aholi bandligi: tarkibi, turlari va shakllari	99
4.3. Ishsizlik turlari, xususiyatlari va uning iqtisodiy–ijtimoiy oqibatlarini	104
4.4. Aholi bandligini ta’minlashda ijtimoiy sheriklik	113
5. MEHNAT BOZORINI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH	120
5.1 Aholi bandligi bo‘yicha davlat siyosati	120

5.2	Xalqaro Mehnat Tashkiloti	131
5.3	Mehnat bozorini tartibga solishning asosiy yo'nalishlari	138
5.4	Norasmiy bandlik va uni legallashtirish usullari	145
6.	MEHNAT BOZORIDA INSON KAPITALI OMILI	156
6.1.	Inson kapitali tushunchasi va mohiyati	156
6.2.	Yoshlar mehnat bozori: ilg'or mamlakatlar tajribasi	163
6.3.	Uzluksiz ta'lim va mehnat resurslarining raqobatbardoshligi	171
6.4.	Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitali	178
	Yakuniy nazorat savollari	186
	Ilovalar	188
	Foydalanilgan adabiyotlar	195
	Asosiy atama va tushunchalar	200

KIRISH

Aholi bandligi, ishsizlik va aholi turmush darajasini muntazam oshirib borish masalalari har qanday iqtisodiyot oldida turgan doimiy dolzarb vazifa hisoblanadi. Ayniqsa, to'rtinchi sanoat inqilobi natijasida axborot–kommunikatsiya texnologiyalari, fan taraqqiyotining jadal rivojlanishi va jamiyat hayotiga keng kirib kelishi, xususan, iqtisodiyotni raqamlashtirish hamda ishlab chiqarish jarayonlarining avtomatlashtirilishi mehnat dunyosini tubdan o'zgartirmoqda. Shu bilan birga, O'zbekistonda aholi sonining keskin o'sishi yaqin va uzoq muddatli istiqbolda ishchi kuchi taklifining profitsitini belgilaydi.

Iqtisodiyotga demografik bosimning yuqoriligi va har yili mehnat bozoriga 700 mingdan ortiq yoshlarning kirib kelishi mehnat bozorini davlatning bandlik siyosatini oqilona amalga oshirishni taqozo etadi. Xususan, aholi bandligiga ko'maklashish, yangi ish joylarini yaratish, kasbga o'qitish va qayta tayyorlash, uzliksiz ta'limning xodim va ish beruvchi uchun jozibador samarali mexanizmlarini yaratish va inson kapitalini rivojlantirish masalalarini hal etish muhim ahamiyatga ega.

O'zbekiston mehnat bozorida mehnat resurslarining profitsiti doim ularning kasbiy malaka, bilim, ko'nikmalarni rivojlantirish, bitiruvchilarning oliy ta'lim bilan qamrov darajasi va ta'lim sifatini oshirish orqali jahon mehnat bozorida raqobatdoshligini ta'minlashni asosiy vosita sifatida ko'rishimizni talab qiladi.

O'zbekistonning hozirgi iqtisodiy rivojlanish bosqichida inson kapitalining yangi sifatini shakllantirishda milliy malaka tizimidan samarali foydalanishga asoslanadi. Mehnat bozorini, shu jumladan uning kasbiy–malakaviy tuzilmasini monitoring qilish, baholash va strategik rejalashtirish tizimini takomillashtirish, kasbiy standartlar, tarmoq malakalar doiralari va malaka talablarining ishlab chiqilishi hamda yangilab borilishini tashkil etish, mehnat bozori barometrini doimiy ravishda amalga oshirish muhim hisoblanadi.

Ishlab chiqarish va barqaror taraqqiyotning asosiy omili bo'lgan inson resurslarining boshqa iqtisodiy resurslardan farq qilishini hisobga olish zarur. Bu ijtimoiy–iqtisodiy taraqqiyot garovi bo'lgan inson resurslarining o'ziga xos ijtimoiy tovar sifatida alohida ahamiyatga ega ekanligi sababli uni davlat tomonidan doim boshqarish va rivojlantirish talab etiladi. Mehnat

bozori, avvalombor, xodimlar va ish beruvchilar manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi mexanizm sifatida ijtimoiy–mehnat munosabatlarini boshqarish zarurati tufayli mehnat bozorida davlat manfaatlari namoyon bo‘ladi.

“Mehnat bozorini tadqiq etish va bandlikni boshqarish” o‘quv qo‘llanmasi “Mehnat iqtisodiyoti” fan dasturi doirasida yoshlarni mehnat bozori, uning faoliyat yuritish mexanizmi, qonuniyatlari va unga ta’sir qiluvchi omillarni yaxshi tushunishga yordam beradi. Unda yangi O‘zbekistonda aholining ish bilan bandligi va mehnat sohasidagi keng islohotlar, shu jumladan mehnat qonunchiligi, aholi bandligiga ko‘maklashish, mehnat munosabatlarini erkinlashtirish, mehnat muhofazasi, milliy malaka tizimi va kasbiy standartlarni ishlab chiqish, inson kapitalini rivojlantirish, mehnat munosabatlari va norasmiy hamda tashqi mehnat migratsiyasini legallashtirishga oid masalalar keng joy olgan.

1. MEHNAT BOZORI VA UNING VAZIFALARI

1.1. “Mehnat bozorini tadqiq etish va bandlikni boshqarish” o‘quv fanining predmeti va vazifalari

“Mehnat bozorini tadqiq etish va bandlikni boshqarish” fanining o‘rganish obyekti bo‘lib, bozor tamoyillari asosida, ya’ni talab va taklif, mehnatni sotish va sotib olish, raqobat asosida shaxs va butun aholining mehnat qilish qobiliyatini amalga oshirish bilan bog‘liq ijtimoiy–mehnat munosabatlari majmuasi hisoblanadi.

Mehnat bozori odatda bozor iqtisodiyotiga ega har qanday davlatda iqtisodiyotning tarmoq tuzilishidan qat’iy nazar mavjud va ishchi kuchi tovar hisoblanib, xodimlar o‘z ish kuchlarini mehnat bozorida erkin foydalanishlari mumkin.

Mehnat bozori – bu mehnatni yollash va taklif qilish bilan bog‘liq ijtimoiy iqtisodiy munosabatlar tizimi, ya’ni o‘ziga xos tovar – mehnatni sotuvchi va xaridor, xodimlar va ish beruvchilar o‘rtasida narx hajmi va mehnat sharoitlarini muvofiqlashtirishni ta’minlaydigan mexanizmdir. Mehnat haqi – bu yollangan xodimning ish haqi hisoblanadi.

Mehnat bozorida ishchi kuchining oldi–sotdisi amalga oshiriladi. Ish joyining egasi ishchi kuchini sotib olishi natijasida ishlab chiqarish jarayonida xo‘jalik yuritish faoliyatning asosiy omillarini birlashtirish uchun iqtisodiy va huquqiy shart–sharoitlar yaratiladi. Shunday qilib, mehnat bozori – bu iqtisodiy faol aholining iqtisodiy faoliyat sohalarida tarmoq, hududiy, demografik va kasbiy–malaka kesimida ishchi kuchiga yalpi talab va taklifning ish o‘rinlariga joylashtirish bilan bog‘liq harakatdir.

Ushbu o‘quv fanida mehnat taqsimoti va o‘zgarishining ijtimoiy–iqtisodiy qonuniyatlari, raqobat, talabning yuzaga kelish qonunlari (Marshall–Xiks qonunlari) o‘rganiladi. “*Mehnat bozorini tadqiq etish va bandlikni boshqarish*” o‘quv fanining predmeti ta’rifi bo‘yicha bir qancha asosiy yondashuvlarni ko‘rish mumkin:

– institutsional, mehnat bozori iqtisodiy hayotning muhim ijtimoiy instituti sifatida ko‘rib chiqiladi va asosiy e’tibor davlat va boshqa institutlarning mehnat munosabatlarini tartibga solishdagi rolga qaratiladi;

– xulq–atvor (ing. behaviour xulq–atvor, xatti–harakat), unda shaxslar va ijtimoiy guruhlarning mehnat xatti–harakatlarini o‘rganishga urg‘u beriladi;

– tizimli, bunda e‘tibor mehnat bozori tuzilmasining murakkab tizim, ya‘ni ko‘plab quyi tizimlar, turlar, segmentlar va modellardan tashkil etilganligiga qaratiladi;

– iqtisodiy–sotsiologik jihatdan ijtimoiy va mehnat munosabatlarini tartibga solishning ijtimoiy mexanizmlari ko‘rib chiqiladi.

“Mehnat bozori” – bu iqtisodiy va sotsiologik bilimlar chorrahasida shakllangan o‘quv intizomi va ilmiy yo‘nalishdir. Bir tomondan, “Mehnat bozori” o‘quv fani maxsus ijtimoiy–iqtisodiy fan bo‘lib, boshqa iqtisodiy fanlar bilan chambarchas bog‘liq: iqtisodiy nazariya, makroiqtisodiyot, mikroiqtisodiyot, mehnat iqtisodiyoti, menejment asoslari, xodimlarni boshqarish, iqtisodiyot tarixi, iqtisodiy ta‘limotlar tarixi, tarmoq iqtisodiy fanlari.

Boshqa tomondan, ushbu o‘quv fani sotsiologik fanlar bilan faol o‘zaro aloqada bo‘ladi: umumiy sotsiologik fanlar, mehnat sotsiologiyasi, boshqaruv sotsiologiyasi. Shuningdek, u ijtimoiy psixologiya, huquqshunoslik (mehnat huquqi), demografiya, ijtimoiy boshqaruv, siyosatshunoslik va boshqa ijtimoiy–gumanitar fanlar bilan chambarchas bog‘liq. Ayniqsa, “Mehnat iqtisodiyoti” va “Mehnat sotsiologiyasi” fanlari bilan eng yaqin aloqada bo‘ladi.

“Mehnat bozori” fanining kategoriyalari orasida umummilliy, umumijtimoiy va o‘ziga xos kategoriyalar mavjud.

Umumilmiy kategoriyalar iqtisodiy va ijtimoiy sohalarni, mehnat munosabatlari va jarayonlarini tartibga solishning ijtimoiy mexanizmlarini tavsiflash vositasi sifatida (tuzilishi, funksiyalari, jarayon, mexanizm, bog‘liqlik, barqarorlik, o‘zgaruvchanlik, rivojlanish va hokazolar) qo‘llaniladi.

Umumijtimoiy kategoriyalar boshqa ijtimoiy va gumanitar fanlar sohasidan olingan:

– iqtisodiy nazariyaning kategoriyalari (mulk, ishlab chiqaruvchi kuchlar, ishlab chiqarish munosabatlari, ishlab chiqarish vositalari, ishlab chiqarish, taqsimlash, ayirboshlash, iste‘mol va boshqalar);

– falsafa (jamiyat, ijtimoiy ong, ijtimoiy aloqalar va boshqalar);

– ijtimoiy psixologiya (jamoalar, shaxs, motivatsiya, ijtimoiy o‘zaro ta‘sir va boshqalar),

– sotsiologiya (ijtimoiy guruh, ijtimoiy tuzilma, ijtimoiy o‘zaro harakat, ijtimoiy maqom, ijtimoiy rol va boshqalar);

– iqtisodiy sotsiologiya (iqtisodiy xulq-atvor, iqtisodiy ong, iqtisodiy tafakkur, iqtisodiy madaniyat, iqtisodiy manfaatlar va boshqalar).

“Mehnat bozori” o‘quv fanining *o‘ziga xos kategoriyalari* “Mehnat iqtisodiyoti” fanining tarkibiy qismi sifatida shakllanib, ijtimoiy hayotning muhim jihatlariga o‘z yondashuvini belgilaydi. Ushbu guruhdan asosiy kategoriyalar: mehnatga talab va taklif, mehnat bozoridagi konyunktura, mehnat haqi, mehnat bozoridagi keskinlik koeffitsienti va boshqalar.

O‘quv fanining ilmiy yo‘nalishi sifatidagi ahamiyati uning *asosiy funksiyalarida* namoyon bo‘ladi.

Nazariy–kognitiv funksiyasi «Mehnat bozori» o‘quv fanining predmeti bilan bog‘liq o‘rganilayotgan ijtimoiy–iqtisodiy jarayonlar bo‘yicha ilmiy umumlashtirish, mulohazalar va gipotezalarni ishlab chiqishdan iborat. *Amaliy* funksiyasi amaliy sotsiologik tadqiqotlar asosida ijtimoiy va mehnat munosabatlarini takomillashtirish sohasida amaliy tavsiyalar ishlab chiqish bilan bog‘liq. *Boshqaruv* funksiyasi ijtimoiy–iqtisodiy rivojlanish dasturlarini ishlab chiqish va qabul qilishda boshqaruv qarorlarining ijtimoiy oqibatlarini hisobga olgan holda muayyan ijtimoiy va mehnat muammolarini hal qilishning eng maqbul yo‘llari va vositalarini izlashga ko‘maklashishda ifodalanadi.

Prognozlashtirish funksiyasi “Mehnat bozori” o‘quv fanida: mehnat munosabatlarini rivojlantirish strategiyasini aniqlash imkonini beradi; jamiyat hayotining ijtimoiy–mehnat sohasini rivojlantirishni rejalashtirish uchun sotsiologik tadqiqotlar natijalaridan foydalanish; mehnat bozorida sodir bo‘layotgan jarayonlarni prognoz qilishda namoyon bo‘ladi. *Dunyoqarash* funksiyasi shundan iboratki, u yaxlit iqtisodiy ongni va sotsiologik fikrlash tarzini va shunga mos ravishda ijtimoiy va mehnat sohasidagi qonuniy iqtisodiy xatti–harakatlar usullarini shakllantiradi. Ta‘lim va o‘rganish funksiyasi ham muhimdir.

“Mehnat bozori” o‘quv fanining *maqsadi*:

– talabalarga ijtimoiy–mehnat sohasida kechayotgan jarayonlar haqida bilim berish;

– oliy ta’lim muassasalari bitiruvchilarining mehnat bozoriga moslashuvini oshirish.

Fanni o‘rganishning *vazifalari*:

– mehnat bozori, uning shakllanishi va samarali faoliyat yuritishini ta’minlovchi omillar va shart–sharoitlar haqidagi zamonaviy nazariy g‘oyalarni o‘zlashtirish;

– mehnat bozoridagi jarayonlar dinamikasini tahlil qilish metodologiyasi va metodikasi asoslarini o‘zlashtirish;

– mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish tizimining tarixiy, nazariy va amaliy muammoli jihatlarini ko‘rib chiqish;

– raqamli iqtisodiyotga o‘tish sharoitida mehnat munosabatlari boshqaruvining aniq vazifalarini samarali hal etish ko‘nikmalarini egallash.

Mehnat bozori quyidagi funksiyalarni bajaradi:

1) mehnat munosabatlari subyektlarining iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirish, ish beruvchilar va xodimlarning uchrashuvini tashkil etish;

2) iqtisodiyot ehtiyojlari va fan–texnika taraqqiyotining rivojlanishiga mos ravishda ishchi kuchining mutanosib taqsimlanishini ta’minlash;

3) mehnatga bo‘lgan talab va ishchi kuchi taklifi o‘rtasidagi muvozanatni saqlash;

4) mehnat resurslari zaxirasini shakllantirish;

5) mehnatni rag‘batlantirish;

6) optimal kasbiy va malakaviy tuzilmaning shakllanishiga ko‘maklashish.

Mehnat bozori uchta asosiy shart bajarilgan holda vujudga keladi:

– shaxsning o‘z mehnat qobiliyatini erkin tasarruf etish huquqi;

– xodimlarning ishlab chiqarish vositalaridan bevosita yoki bilvosita ajratish;

– mehnat qonunchiligiga muvofiq, barcha ish beruvchilar tomonidan xodimlarni yollash va ishdan bo‘shatish erkinligi va ixtiyoriyligi.

Mehnat bozorida to‘rtta muhim ishtirokchi mavjud:

– sotuvchilar: odamlar, ya’ni ularning ma’lum bir darajadagi va yo‘nalishdagi mehnat qobiliyatlari;

– xaridorlar: eng yuqori samaradorlikka erishish uchun o‘z korxonalarini tegishli sifatdagi mehnat resurslari bilan ta‘minlashga intiladigan tadbirkorlar (ish beruvchilar);

– ishchi kuchining mehnat qobiliyati darajasi va sifatini ta‘minlovchi vositachilar: barcha darajadagi ta‘lim tizimi;

– mehnat bozorida munosabatlarni tartibga soluvchi vositachilar: yuqorida qayd etilgan subyektlar faoliyatiga bevosita ta‘sir ko‘rsatadigan davlat, jamoat va xususiy tashkilotlar.

Makrodarajada mehnat bozorini rivojlantirish omillarining oltita guruhi mavjud: demografik; iqtisodiy; ijtimoiy; tashkiliy–texnik; milliy–etnik; ma‘muriy–huquqiy. Omillar tizimining ikkinchi darajasi mintaqaviydir.

Bu darajaning o‘ziga xos xususiyati shundan iboratki, makrodarajada faoliyat ko‘rsatuvchi ko‘pgina omillar mintaqaviy mehnat bozorining shakllanishiga ham ta‘sir qiladi. Mikrodaraja alohida korxonalar (tashkilot) darajasida ichki mehnat bozorining shakllanishi bilan bog‘liq.

1.2. Mehnat tushunchasi va ijtimoiy–iqtisodiy xususiyatlari

Mehnat – moddiy va ma‘naviy qadriyatlarni yaratishga, inson ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan maqsadga muvofiq faoliyat; odamlarning ongli maqsadli faoliyati jarayoni, uning yordamida ular tabiiy obyektlarni o‘zgartiradilar va ularni o‘z ehtiyojlarini qondirish uchun moslashtiradilar.

Mehnat – insonning iqtisodiy jihatdan maqsadli faoliyati bo‘lib, u quyidagi xususiyatlarga ega: 1) mehnat natijasini tasavvur qilgan holda ongli harakatlar; 2) harakatlarning maqsadga muvofiqligi; 3) harakatlarning natijadorligi; 4) harakatlarning ijtimoiy foydaliligi; 5) harakatlarning xarajatli ekanligi.

Mehnat mazmuni va natijalariga ko‘ra quyidagilarga ajratiladi:

1. Oddiy va murakkab mehnat. Oddiy mehnat – bu malakasiz mehnat, murakkab mehnat – xodimdan ma‘lum bir malakani talab qiladi.

2. Reproductiv va ijodiy mehnat. Reproductiv mehnat – bu oldindan ma‘lum bo‘lgan mehnat, ijodiy mehnat – mehnatning sifat jihatidan yangi mahsuloti yaratiladi.

3) Aqliy va jismoniy mehnat.

4) Ishlab chiqaruvchi va ishlab chiqarmaydigan mehnat. Ishlab chiqaruvchi mehnat – bu foyda keltiradigan mehnat. Ishlab chiqarmaydigan – bu ijtimoiy va ma'naviy ne'matlar yaratuvchi mehnat.

Mehnatning ijtimoiy–iqtisodiy xususiyati uning ijtimoiy tashkil etish shaklini ifodalaydi va mehnat jarayoni ishtirokchilari o'rtasidagi munosabatlar yig'indisi, muayyan ishlab chiqarish usuliga xos bo'lgan o'ziga xos xususiyatlardir. U xodimning ishlab chiqarish vositalari bilan bog'lanishiga bog'liq bo'lib, mehnatning ijtimoiy–iqtisodiy tabiatini belgilaydi.

Mehnatning xususiyatiga ko'ra:

- 1) konkret va mavhum mehnat;
- 2) yollanma va xususiy mehnat;
- 3) individual va jamoaviy mehnat mavjud.

Odamlarni mehnatga jalb qilish usullariga ko'ra:

1) iqtisodiy bo'lmagan to'g'ridan–to'g'ri mehnat qilishga majburlash ostida.

2) iqtisodiy majburlik ostida, ya'ni zaruriyatdan mehnat qilish – yashash uchun;

3) ixtiyoriy mehnat.

Mehnat turlarini uning *predmeti va mahsulotining* tasnifi quyidagilarga asoslanadi:

1) *kasbiy* asosda ilmiy (yoki tadqiqot), muhandislik, boshqaruv, ishlab chiqarish, pedagogik, tibbiy va hokazo mehnatni ajratish mumkin;

2) *funksional* asosda mehnat turlari mo'ljallangan maqsadiga, qo'llanish doirasiga va iqtisodiy faoliyatning iqtisodiy siklidagi funksional rolga qarab bo'linadi.

3) *tarmoq* asosida sanoat (shu jumladan tog'–kon va qayta ishlash), qishloq xo'jaligi (shu jumladan o'simlikchilik va chorvachilik), qurilish, transport va aloqa (ishlab chiqarish sohasida) kabi mehnat turlarini ajratish mumkin.

Amaldagi mehnat vositalari va usullariga ko'ra mehnat turlarini tasniflash:

- 1) qo'l mehnati;
- 2) mexanizatsiyalashgan mehnat;
- 3) mashina mehnati;
- 4) avtomatlashtirilgan mehnat.

Muayyan turdagi o'ziga xos mehnatning umumiy tavsifi uchun yuqoridagi barcha xususiyatlar guruhlarini birgalikda qo'llaniladi. Har bir xodim va jamoaga nisbatan mehnatning har tomonlama tavsifi uning korxonaga yoki shaxsning iqtisodiy va ijtimoiy muammolarini hal qilishda mehnatning maqsadlaridan kelib chiqadigan talablarga muvofiqligini baholash uchun zarur asos bo'lib xizmat qilishi kerak.

«Mehnat» tushunchasini soddalashtirilgan tarzda ko'rib chiqish mumkin emas, chunki u nafaqat iqtisodiy, balki fiziologik, ijtimoiy va sotsiologik tarkibiy qismlarni ham o'z ichiga oladi.

Iqtisodiy nuqtai nazardan, mehnat – bu insonning har qanday ijtimoiy foydali faoliyati, fiziologik nuqtai nazardan – bu organizmda potensial energiyaning to'planishi tufayli nerv–mushaklarning harakatlari jarayonidir.

Mehnatning namoyon bo'lishining asosiy shakllari quyidagilardir:

1. Inson energiyasining sarflanishi. Bu mushaklar, miya, nervlar va hissiy organlardan energiya sarflashda ifodalangan mehnat faoliyatining psixofiziologik tomoni.

2. Xodimning ishlab chiqarish vositalari – mehnat predmetlari va vositalari bilan o'zaro ta'siri. Bu mehnat faoliyatining tashkiliy–texnologik jihati. Bu mehnatning texnik jihozlanish darajasi, uni mexanizatsiyalash va avtomatlashtirish darajasi, texnologiyaning mukammalligi, ish joyini tashkil etish, xodimning malakasi, uning tajribasi, u tomonidan qo'llaniladigan ish texnikasi va usullari, mehnatni muhofaza qilish va mehnatni muhofaza qilish darajasi va hokazolar bilan belgilanadi. Faoliyatning tashkiliy–texnologik parametrlari xodimlarning maxsus tayyorgarligiga, ularning malaka darajasiga talablar qo'yadi.

3. Xodimlarning bir–biri bilan ishlab chiqarish o'zaro hamkorligi gorizontal (yagona mehnat jarayonida ishtirok etish munosabatlari) va vertikal (rahbar va bo'ysunuvchi o'rtasidagi munosabatlar) mehnat faoliyatining tashkiliy–iqtisodiy tomonini belgilaydi. Bu mehnat taqsimoti va kooperatsiya darajasiga, mehnatni tashkil etish shakllariga – individual yoki jamoaviy, xodimlar soniga, korxonaning (muassasa) tashkiliy–huquqiy shakliga bog'liq.

Mehnatning inson va jamiyat taraqqiyotida roli shundan dalolat beradiki, mehnat jarayonida nafaqat moddiy va ma'naviy qadriyatlar inson ehtiyojlarini qondirish uchun, balki xodimlarning o'zlari ham rivojlanadi,

ularning qobiliyatlarini ochib berish, yangi ko‘nikmalar, bilimlar bilan boyitadi. Mehnatning ijodiy tabiati yangi g‘oyalarning tug‘ilishida, ilg‘or texnologiyalarning, yanada mukammal va yuqori mahsuldor vositalarning, yangi turdagi mahsulotlar, materiallar, energiyalarning paydo bo‘lishida o‘z ifodasini topadi, bu esa o‘z navbatida ehtiyojlarning rivojlanishiga olib keladi. Shunday qilib, mehnat faoliyati natijasida, bir tomondan, bozorni tovarlar, xizmatlar, madaniy qadriyatlar bilan to‘ldirish, ikkinchi tomondan – ishlab chiqarishning rivojlanishi, yangi ehtiyojlarning paydo bo‘lishi va ularni keyinchalik qondirishdir. Bu mehnatning iqtisodiy roli.

Mehnatning ijtimoiy roli quyidagilarda namoyon bo‘ladi. Ishlab chiqarishni rivojlantirish va takomillashtirish aholining ko‘payishiga, uning moddiy va madaniy darajasini yuksaltirishga ijobiy ta‘sir ko‘rsatadi. Bu mehnatning inson va jamiyatga ta‘sirining ideal sxemasi. Mehnat jarayoni va u bilan bog‘liq bo‘lgan faoliyatning ijtimoiy–iqtisodiy natijalari faqat ishlab chiqarish va xizmatlar sohasi bilan chegaralanmaydi. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi ishchi kuchining shakllanishi va uning mehnat bozorida taklifi muammosidan boshlanadi.

Ushbu tomonlarning har biri *iqtisodiy* aspektga ega, chunki mehnatning psixofiziologik, tashkiliy–texnologik yoki tashkiliy–ijtimoiy mazmunini o‘zgartirish bo‘yicha har qanday qarorlar mehnat xarajatlari miqdorida va demak, ishlab chiqarish faoliyatining umumiy iqtisodiy ko‘rsatkichlarida aks etadi (mehnat unumdorligi, foyda va boshqalar).

Xorijda “inson resurslari” tushunchasi qo‘llaniladi va bu mohiyatan “mehnat resurslari”ga mos keladi.

Ish kuchi – bu insonning har qanday moddiy ne‘matlarni ishlab chiqarishda foydalanadigan jismoniy va ma‘naviy qobiliyatlari yig‘indisidir. Bu mehnat bozorida sotib olinadigan ishchi kuchidir. Xodim uchun shartnoma shartlari qanchalik yaxshi bo‘lsa, u o‘z qobiliyatlaridan shunchalik to‘liq va samarali foydalanadi.

Demak, mehnat resurslari aholining ishchi kuchiga ega bo‘lgan qismidir. Bu tushunchalar har xildir lekin mohiyatan bir xil mazmunga ega.

Mehnat potensialini (salohiyat) ikki pozitsiyadan ko‘rib chiqish lozim: statistik ko‘rsatkich sifatida va iqtisodiy kategoriya sifatida. Statistik ko‘rsatkich sifatida mehnat salohiyati – bu ko‘rib chiqilayotgan davrdagi mehnat resurslari sonining mohiyati bo‘lib, unga iqtisodiyotda hali band

bo‘lmagan mehnat resurslarini iqtisodiy faoliyatga jalb qilish orqali ma’lum sharoitlarda erishish mumkin. Bu hudud, mintaqa, mamlakatning mehnat salohiyati.

Iqtisodiy kategoriya sifatida mehnat potentsiali aholini moddiy ne’matlar ishlab chiqaruvchisi sifatida uning mehnat qobiliyatini belgilovchi barcha fazilatlari yig‘indisiga asoslanadi: xodimning mehnatga bo‘lgan qobiliyati va moyilligi, uning sog‘lig‘i, chidamliligi, psixologik va fiziologik salohiyatni aks ettiruvchi barcha ko‘nikma va malakalar, mas’uliyat darajasi, ijtimoiy yetuklik, umumiy va maxsus bilimlar hajmi, mafkuraviy e’tiqod bilan bir qatorda xodimning qiziqishlari, ehtiyojlari va boshqalar.

Ushbu holda insonning mehnat salohiyati – bu uning mehnat faoliyatiga nisbatan intellektual va jismoniy qobiliyatlarini, shuningdek, shaxsning o‘z-o‘zini anglash va axloqiy fazilatlarini rivojlantirish darajasi sifatida tavsiflanadi.

Inson resurslarining imkoniyatlari hudud va vaqt kesimida iqtisodiy rivojlanish omili sifatida katta va kichik bo‘lishi mumkin. Shu munosabat bilan jamiyatning, hududning, korxonaning mehnat salohiyati inson mehnati resurslari va ish o‘rinlari sonining soni va tarkibidagi barcha o‘zgarishlarni hisobga olgan holda muvozanatlash mehnat salohiyati va mehnatni qo‘llash sohasida ijtimoiy–demografik, iqtisodiyot va ishlab chiqarish tuzilmasini takomillashtirish, hududiy taqsimot va boshqa omillar ta’sirida yuzaga keluvchi jarayonlarni holatini o‘rganish katta amaliy ahamiyatga ega.

Mehnat salohiyati mehnat bozoridagi talab va taklifga sezilarli ta’sir ko‘rsatganligi sababli, mehnat salohiyati tarkibini yoshga qarab cheklash zarur bo‘ladi, ya’ni aholi potentsialining quyi va yuqori chegaralarini belgilash – uning har qanday ijtimoiy foydali faoliyat bilan shug‘ullanish qobiliyati, uning faoliyat yuritish uchun qonuniy huquqi bor–yo‘qligi va o‘z harakatlari uchun javobgar bo‘lish majburiyati.

Mehnat potentsialining miqdoriy tavsifi xodimlarning o‘rtacha yillik soni bilan ifodalanishi mumkin (ishlagan kishi–yillar soni). Mehnat potentsialini batafsilroq tahlil qilish uchun o‘rtacha yillik sonni o‘rtacha ish vaqtiga (yil, oy, kun, soat) ko‘paytirish orqali mehnat resurslari fondi sifatida aniqlash mumkin. Shunda mehnat resurslari fondi kishi–oy, kishi–kun, kishi–soatda ifodalanadi.

Mehnat resurslari fondiga va ish o‘rinlari soniga ega bo‘lgan holda, ish o‘rinlarining yuklanganlik koeffitsientini hisobga olgan holda xodimlarga bo‘lgan ehtiyoj sonini nafaqat korxonada, balki mintaqada ham aniqlash mumkin.

Mehnat salohiyatining sifat tomonini xodimlarning malaka darajasi va ularning bilimlarining ishlab chiqarish (korxonalar, firmalar) uchun foydaliligi ko‘rsatkichlari yordamida tadqiq qilish mumkin.

Mehnat tarkibi: mehnat predmetlari (inson mehnati nimaga qaratilgan), mehnat vositalari (mehnat qurollari), mehnat maqsadi, mehnat jarayoni.

Mehnat asosiy ijtimoiy jarayondir:

- 1) inson va jamiyat mavjudligining asosiy shartidir;
- 2) mehnat ijtimoiy xususiyatga ega: bevosita mehnat jamoasida va bilvosita, agar xodim yolg‘iz ishlasada, lekin uning mehnati natijalaridan boshqa odamlar foydalansa.

Mehnatning ijtimoiy–iqtisodiy mohiyati mehnatning tabiati, mehnat mazmuni, mehnat sharoiti, mehnatga munosabat va boshqalar kabi muhim kategoriyalar bilan ifodalanadi.

Mehnat xususiyati xodimlarni mehnat vositalari bilan bog‘lashning ijtimoiy–iqtisodiy yo‘lini, mehnat jarayonida xodimlarning o‘rnini aks ettiradi; ishlab chiqarish munosabatlari (mulk munosabatlari), mehnat jarayonidagi ijtimoiy farqlar darajasi bilan belgilanadi. Mehnatning xususiyati bo‘yicha aqliy va jismoniy, ixtiyoriy va majburiy va hokazo bo‘ladi.

Mehnat mazmuni xodimning mehnat vositalari bilan bog‘lanishining ishlab chiqarish–texnik tomonini ifodalaydi, mehnat jarayonini shaxsning mehnat qurollari va buyumlari bilan o‘zaro ta‘siri sifatida tavsiflaydi; ishlab chiqaruvchi kuchlarning rivojlanish darajasi bilan belgilanadi. Mazmuniga ko‘ra, qo‘l, mexanizatsiyalashgan, avtomatlashtirilgan mehnat bo‘lishi mumkin.

Mehnat mazmundorligi – uning aqliy faoliyatining to‘yinganligi, mehnatning murakkabligi va iqtisodiy samaradorligini ifodalash.

Mehnat sharoitlari – mehnat jarayonida insonning sog‘lig‘i va samaradorligiga, uning mehnatga munosabatiga, undan qoniqish darajasiga, mehnatga ta‘sir qiluvchi ijtimoiy–iqtisodiy, texnik–tashkiliy, ijtimoiy–

gigienik va ijtimoiy–psixologik, mehnat samaradorligi va o‘zini o‘zi mehnatda namoyon qilish omillar majmui.

Mehnatga munosabat – murakkab ijtimoiy–iqtisodiy hodisa bo‘lib, uning asosiy qismlari: mehnat xatti–harakatlarining motivlari va yo‘nalishlari, mehnat jarayonining o‘zi, xodimning ishdan, mehnat sharoitlari va ish haqi, jamoadagi munosabatlardan qoniqishini baholash.

Hozirgi sharoitda mehnat va mehnat munosabatlariga ilmiy–texnikaviy taraqqiyot, ayniqsa axborot–kommunikatsiya texnologiyalari juda kuchli ta‘sir ko‘rsatmoqda.

1.3. Mehnat bozori: mohiyati, tarkibi va tuzilmasi

Mehnat bozori ish beruvchilar va yollanma ishchi kuchi manfaatlarini muvofiqlashtirishdagi ijtimoiy munosabatlar tizimi bo‘lib, “Mehnat bozori” kategoriyasining ko‘plab ta‘riflari mavjud. Keng ma'noda mehnat bozori – bu jamiyatdagi ijtimoiy–iqtisodiy va huquqiy munosabatlar tizimi, me'yorlar va institutlar, mehnat resurslarini takror ishlab chiqarishning normal uzluksiz jarayonini va mehnatdan samarali foydalanishni ta'minlashga qaratilgan.

Mehnat bozoridagi munosabatlar jamoat va davlat institutlari (bandlik siyosati, kasaba uyushmalari, qonun hujjatlari va boshqalar) tomonidan tartibga solinadi.

Narx omillari mehnat bozoriga ayniqsa kuchli ta'sir ko'rsatadi. Shunday qilib, mehnatning murakkabligi va nufuzi, mehnat sharoiti, ish joyidagi “iqlim”, xavfsizlik kafolati va martaba o'sishi – bularning barchasi mehnat taklifi egri chizig‘iga ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsatadi.

Mehnat bozori har qanday iqtisodiy tizimning muhim qismidir, chunki uning holati ko'p jihatdan ushbu tizimning iqtisodiy o'sish sur'atlarini belgilaydi. Shu bilan birga, mehnat bozori hokimiyat tomonidan olib borilayotgan ijtimoiy–iqtisodiy siyosatning asosiy elementi hisoblanadi. Shunday qilib, mehnat bozoriga bir vaqtning o'zida mintaqaning yoki umuman davlatning ijtimoiy va iqtisodiy siyosati ta'sir qiladi.

Mehnat bozorida ishlab chiqarish vositalarining egasi va ishchi kuchi egasi uchrashadi, ular o'rtasida ishchi kuchi egasining o'zini emas, balki muayyan turdagi mehnatni sotib olish to'g'risida bitim tuziladi.

Bu munosabatlar talab va taklif qonunlari tufayli bir–biriga ziddir. Ayirboshlash jarayonida ularning vaqtinchalik muvozanat holati o'rnatiladi, bu ma'lum darajadagi bandlik va ish haqi bilan ifodalanadi.

Mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati – ishchi kuchi taklifining unga bo'lgan talabdan doimiy oshib ketishi.

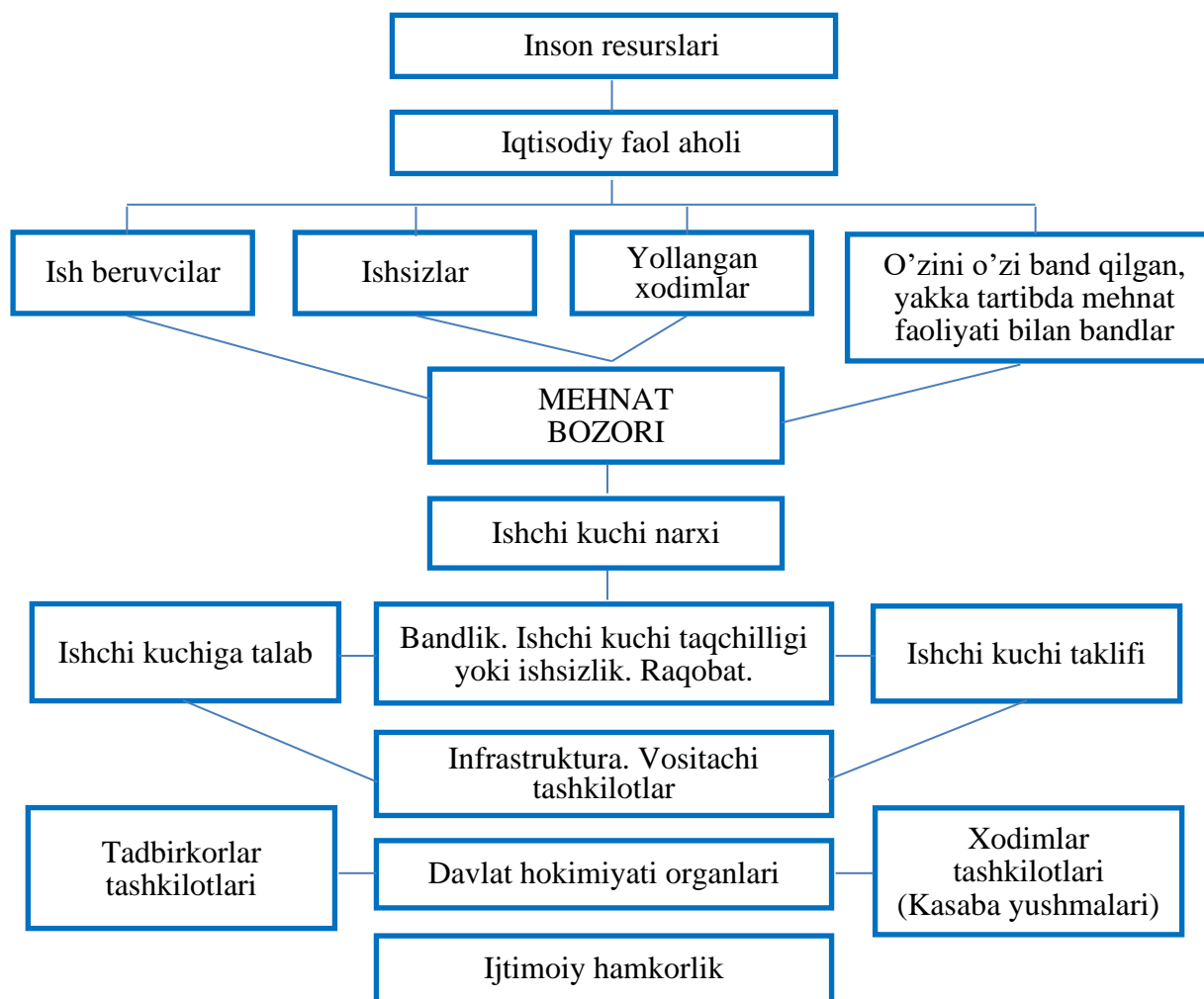
Erkin raqobat sharoitida mehnatga talab ikki asosiy ko'rsatkich ta'sirida shakllanadi: real ish haqi va eng yuqori (marjinal) mehnat mahsuloti qiymati (oxirgi yollangan xodim tomonidan ishlab chiqarilgan mehnat mahsuloti). Ishchi kuchi taklifi to'g'ridan–to'g'ri ish haqi darajasiga bog'liq: ish haqi qancha yuqori bo'lsa, mehnat taklifi darajasi ham shunchalik yuqori bo'ladi.

Mehnat bozori ko'pincha ma'lum bir mamlakat aholisining ijtimoiy mavqeini aniqlashning eng aniq detektori hisoblanadi. Mehnat bozorining paydo bo'lishi bozor munosabatlarining shakllanishi va kapitalizmning rivojlanishi bilan bog'liq. Bu feodalizmning yo'q qilinishi va kapitalizmning tug'ilishi jarayonini tavsiflovchi feodal davridagi dehqon kabi, xodim istalgan vaqtda ishdan ketishi mumkin bo'lgan va korxonaga “bog'lanmagan” erkin mehnatdir.

Mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati va uning mexanizmi: unda oldi–sotdi obyekt bo'lib, ishchi kuchining aqliy va jismoniy qobiliyatlari, mehnat qilishga malakaga (ta'lim) ega bo'lgan shaxslarni yollash va tanlash huquqi hisoblanadi.

Mehnat bozori – ish beruvchilar va yollanma xodimlarning, ijtimoiy sheriklarning ishchi kuchini shakllantirish, taqsimlash, ayirboshlash va foydalainsh bo'yicha munosabatlar tizimi va o'zaro aloqa qilish mexanizmidir (1–rasm)

Mehnat bozoridagi munosabatlar jamoat va davlat institutlari (davlatning bandlik siyosati, kasaba uyushmalari, qonunchilik hujjatlari va boshqalar) tomonidan tartibga solinadi. Mehnat bozoriga ayniqsa narxga tegishli bo'lmagan omillar kuchli ta'sir ko'rsatadi. Masalan, mehnatning murakkabligi va nufuzi, mehnat sharoitlari, ish joyidagi “muhit–iqlim”, xavfsizlik kafolati va martaba o'sishi – bularning barchasi mehnat taklifi ijobiy yoki salbiy ta'sir ko'rsatadi.



1–rasm. Mehnat bozori tuzilmasi

Mehnat bozori har qanday iqtisodiy tizimning muhim qismidir, chunki uning holati sezilarli darajada ushbu tizimning iqtisodiy o‘‘sish sur‘atlarini belgilaydi. Shu bilan birga, mehnat bozori davlat, mahalliy davlat hokimiyati tomonidan olib borilayotgan ijtimoiy–iqtisodiy siyosatning asosiy elementi hisoblanadi. Shunday qilib, mehnat bozori bir vaqtning o‘‘zida ma‘lum bir hudud yoki umuman davlatning ijtimoiy va iqtisodiy siyosati ta‘siri ostida bo‘ladi.

A. Marshal mehnat bozorining quyidagi xususiyatlarini ajratib o‘‘tgan:

Inson omili sotib olinmaydi yoki sotilmaydi, ishchi kuchi o‘‘z mehnatini sotadi, lekin u o‘‘ziga ega bo‘lib qoladi. Ushbu xususiyat mehnat bozorida faqat ish bilan band bo‘lmagan aholi emas balki ish bilan band bo‘lgan mutaxassislar ham o‘‘z mehnatlarini taklif qilishlari bilan ham mehnat taklifi

shakllanadi degan mualliflar fikrini tasdiqlaydi: ish haqi, ijtimoiy imtiyozlar, martaba o‘sishi, korxonada obro‘si va hokazo.

Mehnat bozorida ta’lim omili muhim ahamiyatga ega, chunki har bir mutaxassis o‘z mehnatini maksimum yuqori va foydali shartlarda sotish uchun o‘z malakasini doim oshirib borishi talab qilinadi.

Mehnat bozori murakkab va ko‘p qirrali hodisadir. Mehnat bozorining daraja, turlari, shakllari va shuningdek segmentlari mavjud.

Mehnat bozorining *hudud mezoniga* ko‘ra quyidagilar mavjud:
respublika, viloyat, shahar, tuman, qishloq mehnat bozorlari.

Davlatlararo munosabatlar darajasida xalqaro mehnat bozori va yirik davlatlararo (Yevropa, AQSh, Rossiya, Markaziy Osiyo va boshqalar) mehnat bozorlari.

Davlat ta’siri darajasiga ko‘ra boshqariladigan va boshqarilmaydigan mehnat bozorlari ajratiladi.

Vaqt parametrlari mezoniga ko‘ra joriy, istiqbolli, potensial va prognozli mehnat bozorlariga ajratiladi.

Faoliyat darajasiga ko‘ra: ichki va tashqi mehnat bozorlari mavjud.

Ichki mehnat bozori xo‘jalik yurituvchi subyektning o‘zida xodimlar harakati natijasida shakllanadi. Bu bozor ishlab chiqarishning rivojlanishi natijasida hosil bo‘lgan bo‘sh ish o‘rinlari, xodimlarning yangi ish o‘rinlariga o‘tishi, turli sabablarga ko‘ra xodimlarning ishdan bo‘shatilishi hisobiga shakllanadi.

Xodimlarning harakati gorizontal ravishda ham sodir bo‘lishi mumkin – boshqa ish joyiga o‘tkazish (lavozimi ko‘tarilmasdan va malakasini o‘zgartirmasdan), vertikal ravishda – ko‘tarilish va malaka o‘zgarishi bilan boshqa ish joyiga o‘tkazish.

Tashqi mehnat bozori xo‘jalik yurituvchi subyektlardan tashqarida faoliyat ko‘rsatadi. U xodimlarning mamlakat, mintaqa yoki tarmoq ichida harakatlanishi natijasida shakllanadi. U xodimlarni mehnatni qo‘llash sohalari bo‘yicha taqsimlashda, ularning korxonalar, tarmoqlar va hududlar o‘rtasida ko‘chishida ishtirok etadi.

Tashkil etish darajasiga ko‘ra ular tashkillashtirilgan va tashkillashtirilmagan mehnat bozorlariga ajratiladi. Tashkil etilgan mehnat bozorlarining faoliyati muayyan me’yoriy hujjatlar bilan tartibga solinadi.

Rivojlanish darajasiga ko‘ra: mukammal va nomukammal mehnat bozorlarga ajratiladi.

Mehnat bozori bir xil agregatni tashkil etsa, raqobatbardosh, personallashtirilmagan va shaffoflikka ega bo‘lsa mukammal hisoblanadi.

Jozibadorlik darajasiga ko‘ra birlamchi va ikkilamchi mehnat bozorlari ajratiladi.

Birlamchi mehnat bozori yuqori ish haqi, doimiy to‘liq ish kuni, yuqori malaka va kasbiy o‘shish imkoniyati bilan tavsiflanadi.

Ikkilamchi mehnat bozori vaqtinchalik yoki kamroq barqaror bandlik, past ish haqi va past malakali xodimlar bilan tavsiflanadi.

Elastiklik darajasiga ko‘ra egiluvchan mehnat bozori va qattiq mehnat bozori farqlanadi.

Egiluvchan mehnat bozori quyidagi qoidalarni o‘z ichiga oladi: bandlikning nostandart shakllaridan foydalanish; to‘liq ish vaqtining nostandart rejimlaridan foydalanish; ishga qabul qilish va ishdan bo‘shatishda egiluvchanlikni oshirish; kasbiy tayyorgarlik va qayta tayyorlashning turli shakllarini rivojlantirish; ish haqini belgilash va o‘zgartirish tartiblarini takomillashtirish.

Integratsiya mezoniga ko‘ra integratsiyalashgan mehnat bozori va mahalliy mehnat bozoriga ajratiladi.

Bozor munosabatlarining rivojlanishi ham mintaqaviy, ham demografik nuqtai nazardan, ham kasblar, kasblar guruhleri, ijtimoiy guruhlarining holati bo‘yicha segmentlangan mahalliy mehnat bozorlarining cheklangan to‘plamidan iborat yaxlit mehnat bozorining shakllanishiga olib keladi.

Mintaqa darajasida mehnat bozorlari quyidagilarga ajratiladi: assimetrik (nomutanosib), ular nazorat qilinadigan va nazorat qilinmagan mehnat bozorlari nisbatida sezilarli chekinishlar, bandlikning tarmoq va kasbiy tuzilmasidagi nomutanosiblik; muvozanat (ishsizlikning tartibga solinadigan o‘shishi va ijtimoiy va mehnat munosabatlarini barqarorlashtirish sharoitida mehnat bozorining nisbatan rivojlangan tuzilmalari bilan); bandlikni qayta tashkil etish va o‘zini o‘zi tartibga solishning yuqori darajasi, nisbatan barqaror ishsizlik darajasi va ro‘yxatga olingan ishsizlikning qisqarishi bilan ajralib turadigan diversifikatsiyalangan.

Milliy mehnat bozorlari an'analar, texnologik rivojlanish darajalari, aholi turmush sifati va boshqa omillar ta'sirida shakllanadi.

Jumladan, AQSh mehnat bozori aholining yuqori mobilligi, yuqori ish haqi stavkalari va bandlik kafolatining nisbatan pastligi bilan ajralib turadi.

Yaponiya mehnat bozori korxonalar xodimlarining asosiy qismi uchun kafolatlangan bandlik an'analari, aholining nisbatan past mobilligi bilan tavsiflanadi.

Koreya Respublikasi mehnat bozori juda yuqori mobillik xususiyatiga ega, davlat sektoridagi har qanday lavozimdagi xodim o'z ish joyini har 5 yilda o'zgartirishi tartibi belgilangan.

O'zbekiston mehnat bozori esa demografik omil natijasida mehnat bozoriga katta ko'lamda yoshlarning kirib kelishi, ishchi kuchining profitsiti, norasmiy bandlik ko'lamining yuqoriligi va ish haqining pastligi bilan farq qiladi.

Mehnat bozorlari turlari orasida ochiq va yashirin, rasmiy, norasmiylarga ajratiladi.

Mehnat bozorining asosiy elementlari: – ish beruvchilar va xodimlar (mehnat bozori subyektlari); mehnat bozoridagi munosabatlarni tartibga soluvchi huquqiy hujjatlar, qoidalar va normalar; konyunktura, talab va taklif; raqobat; mehnat bozorida mobillik; bozor infratuzilmasi; bandlikning muqobil shakllari; ishdan bo'shayotgan va ishsizlar uchun ijtimoiy kafolatlar va to'lovlar tizimi, bandlik siyosatini moliyalashtirish tizimi.

Mehnat bozorining subyektlari quyidagilardir: ish beruvchilar (ish beruvchilarning uyushmalari); yollanma xodimlar (kasaba uyushmalari, xodimlarning boshqa birlashmalari); turli darajadagi vakolatli davlat organlari.

Ish beruvchilar – o'z korxonasi, fermer xo'jaligini boshqaradigan, mustaqil ravishda kasbiy faoliyat bilan shug'ullanadigan va yollanma xodimlar mehnatidan doimiy ravishda foydalanadigan fuqarolardir. Ish beruvchi korxonalar farovonligi uchun mas'uliyatni o'zida qoldirib, boshqaruv funksiyalarini yollangan menejerga topshirishi mumkin. Ish beruvchilarning uyushmalari ularning manfaatlarini turli darajadagi hokimiyat organlari, kasaba uyushmalari va boshqalar bilan munosabatlarda ifodalash va himoya qilishga qaratilgan.

Yollangan xodimlar – har qanday mulk shaklidagi korxonalar rahbari yoki jismoniy shaxs bilan mehnat faoliyati sharoitlari to‘g‘risida yozma mehnat shartnomasi yoki og‘zaki bitim tuzgan va mehnat shartnomasi asosida naqd pul yoki natura ko‘rinishida haq oluvchi fuqarolardir. Shuningdek, to‘lanadigan lavozimga saylangan, tayinlangan yoki tasdiqlangan shaxslar, shu jumladan korxonalarining direktorlari va rahbarlari ham yollangan xodimlar hisoblanadi.

Yollangan xodimlar o‘zlarining manfaatlarini ifodalash va himoya qilish uchun birlashadilar. Birlashishning eng qulay va keng tarqalgan shakli kasaba uyushmalari hisoblanadi. Kasaba uyushmasi – bu fuqarolarning ijtimoiy– mehnat huquqlari va manfaatlarini ifodalash va himoya qilish maqsadida tashkil etilgan umumiy ishlab chiqarish, kasbiy manfaatlar bilan bog‘liq bo‘lgan ixtiyoriy jamoat birlashmasi.

Davlat mehnat bozorining subyekti sifatida mahalliy davlat hokimiyat organlari, shuningdek, davlat boshqaruv (tarmoq) organlari tomonidan ifodalanadi. Bundan tashqari, davlat ish beruvchi va investor sifatida davlat korxonalarida ishtirok etib, yirik ijtimoiy ahamiyatga ega loyiha va dasturlarni moliyalashtiradi.

Mehnat bozorining normal faoliyat ko‘rsatishi uchun mehnat bozori subyektlari o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soluvchi, ularning huquqlari, majburiyatlari va kafolatlarini belgilaydigan aniq normalar va qoidalar kerak. Bunday normalar Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasida, O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida, XMT konvensiyalarida, Mehnat kodeksida, “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunda va boshqa qonunlarda belgilangan. Bu normalar O‘zbekiston Respublikasining normativ hujjatlarida, hududiy va tarmoq shartnomalarida, jamoa shartnomalarida, aholi bandligiga ko‘maklashish dasturlarida va hokazolarda belgilangan.

Konyunktura – mehnat bozorining ma’lum bir davrdagi joriy holatini ifodalovchi xususiyatlar majmuini tavsiflovchi vaqtinchalik holat. Konyunktura mehnat bozorining barcha tarkibiy qismlari kontekstida talab va taklif nisbati bilan bog‘liq. Talab ish beruvchining bo‘sh ish o‘rinlari va lavozimlarga xodim qidirishidan tashkil topadi.

Taklif – band bo‘lmagan ishga muhtoj, ishi bor, lekin undan qoniqmasdan ish qidirayotganlar va nihoyat ish bilan ta’minlangan, lekin

ishini yo'qotish xavfi ostida bo'lganlardan shakllanadi. Miqdoriy jihatdan mehnat bozoridagi talab va taklif iqtisodiy faol aholi qismi va band va bo'sh ish o'rinlari soni ko'rsatkichlari bilan tavsiflanadi.

1.4. Mehnat bozorining segmentlanishi

Har bir bozorlar segmentlar deb ataladigan qismlarga bo'lingan. Mehnat bozorining tuzilishi kasbiy malaka va ijtimoiy guruhlarning nisbati bilan tavsiflanadi, unga ko'ra talab va taklif tahlil qilinadi. Mehnat bozorining segmentatsiyasi uning tuzilmasining eng muhim xususiyati hisoblanib, u ish o'rinlari va xizmatchilarning nisbatan barqaror tarmoqlarga bo'linishini, ishchi kuchining mobilligini cheklashini belgilaydi.

Mehnat bozorlarining segmentatsiyasi kelib chiqishi

Demografik xususiyatlarga ko'ra:

- ayollar mehnat bozori (unga ishda mumkin bo'lgan davomli tanaffuslar, kasbiy qobiliyatlarning pasayishi bilan tavsiflanadi);
- yoshlar mehnat bozori (uning xususiyati yuqori mobillik, past malaka darajasi);
- pensionerlar va pensiya yoshidagi odamlarning mehnat bozori (u past iqtisodiy faollik, past mehnat unumdorligi bilan tavsiflanadi).

Ijtimoiy guruh mezoniga ko'ra:

- jismoniy mehnatga (ishchilar) asoslangan bozor;
- aqliy mehnatga (xodimlar) asoslangan bozor;
- ijodiy mehnatga (ilmiy-ijodiy ziyolilar) asoslangan bozori
- menejerlar va mutaxassislarga (texnik ziyolilar, direktorlar, tadbirkorlar) asoslangan bozor;
- dehqonchilik mehnat (qishloq xo'jaligi) bozori.

Yoqorida keltirilgan ijtimoiy guruhlar doirasidagi kasbiy xususiyatlar bo'yicha mehnat bozorini keyingi segmentatsiyalash malaka darajasiga qarab davom etishi mumkin. Masalan, ishchilar orasida mehnat bozorida yuqori malakali, malakali, past malakali va malakasiz ishchilar kabi malaka guruhlarini ajratish mumkin. Mutaxassislarning mehnat bozorida mutaxassislar quyi bozorlari faoliyat yuritadi, yuqori malakali mutaxassislar, o'rta malakali mutaxassislar, amaliyotchilar va hokazo.

Mehnat bozorining shakllanishi kasbiy belgilar bilan mehnat bozorini segmentatsiyasining kuchayishi bilan kuzatiladi. Kasblar bo'yicha yiriklashtirilgan ixtisoslashgan mehnat bozorlari quyidagi shaklda taqdim etilishi mumkin – bu mehnat bozori:

- ishchi kasblar;
- qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi sohalari xodimlari;
- texnik mutaxassislar (muhandis–texnik xodimlar);
- ilmiy xodimlar, iqtisodchilar, moliyachilar, buxgalterlar;
- marketing va menejment sohasidagi mutaxassislar;
- maishiy, kommunal va savdo sohasi xodimlari;
- ijtimoiy soha xodimlari (shifokorlar, tarbiyachilar, o'qituvchilar, ijtimoiy xodimlar);
- madaniyat, san'at va erkin kasblar xodimlari;
- davlat boshqaruvi xodimlarining mehnat bozori.

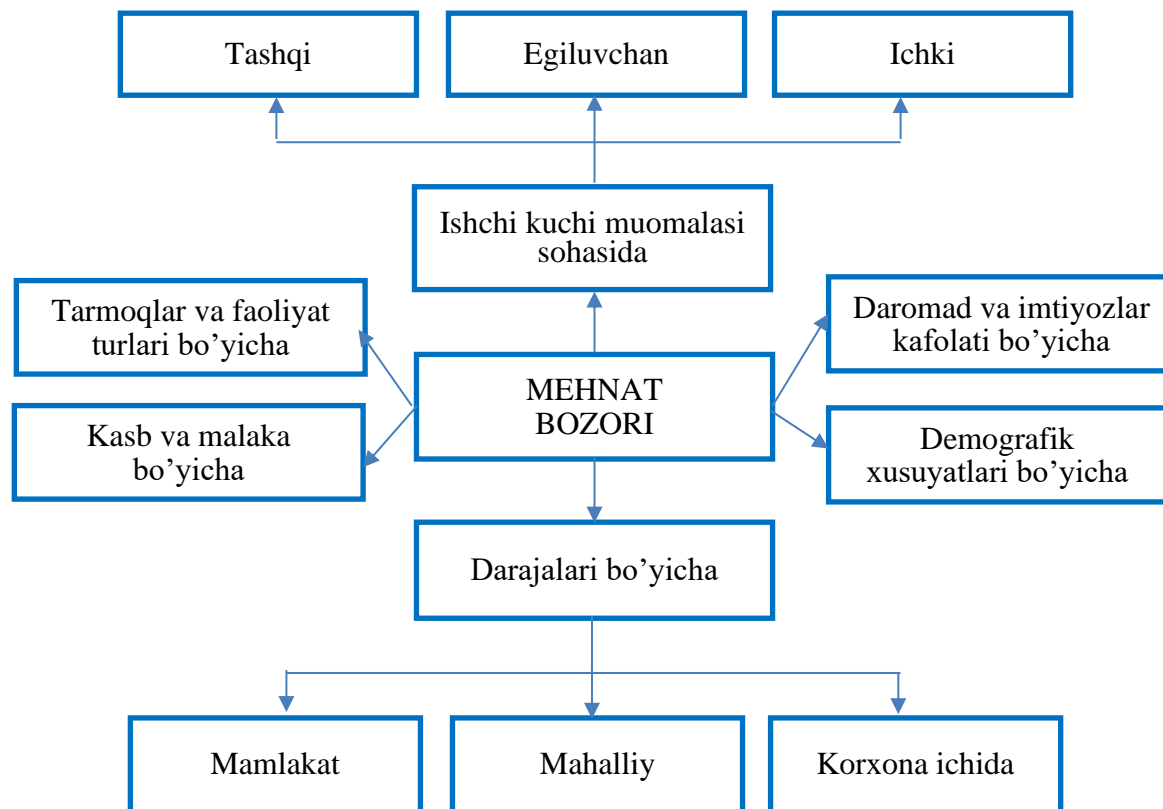
Ushbu kengaytirilgan kasblar guruhlarining har biri ichida yanada ixtisoslashgan mahalliy mehnat bozorlari ajratiladi, masalan, tibbiyot xodimlarining mehnat bozori, pedagogik xodimlarning mehnat bozori va boshqalar.

Yalpi mehnat bozori bu segmentlar deb ataladigan aniq maqsadli bozorlar ko'rinishidagi quyi tizimlarga bo'lingan murakkab tizim. Mehnat bozorini segmentatsiyasi – bu ish beruvchilar va ishchi kuchini sotuvchilarni birlashtiruvchi belgilarga ko'ra guruhlariga bo'lish jarayonidir (1.2–rasm).

Ayollar mehnat bozori. Mehnat bozorining shakllanishi, ijtimoiy va mehnat munosabatlarining rivojlanishi aholining turli guruhlarini mehnat xatti–harakatlariga katta ta'sir ko'rsatadi. Ayollarni alohida ijtimoiy–demografik guruh sifatida ajratishning asosiy sababi, ularning o'ziga xos fiziologik xususiyatlari va birinchi navbatda reproduktiv funksiyasidir. Aynan ayollarning reproduktiv qobiliyati, onalik va oila mas'uliyati mehnat bozoridagi qiyinchiliklarning asosiy sababidir. Mehnat bozoridagi murakkab vaziyat, o'z navbatida, ayollarning mehnat xatti–harakatlariga ta'sir qiladi, ularning munosabati va yo'nalishlarini o'zgartiradi.

Ko'pincha, ayol mutaxassislarning mehnat faoliyatini boshlashi oilani yaratish va bolaning tug'ilishi vaqtiga to'g'ri keladi va bu ishda uzoq muddatli tanaffus bilan bog'liq bo'lib, natijada malakaning pasayishiga va erkaklarga qaraganda kasbiy o'sishda orqada qolishiga olib keladi. Bunda

ikkita asosiy “xavf guruhi”ni ajratish mumkin. Ulardan birinchisi, mehnat hayotining boshida, u 30 yoshdan oshmagan yosh ayollardan iborat; ikkinchisi mehnat yo’lini tugatayotgan, pensiya oldi yoshidagi ayollar. Amaliyot shuni ko’rsatadiki, ishsizlikdan eng kam qiynaladigan ayollar malakasiz mehnat bilan shug’ullanadi, eng ko’p – aqliy mehnat bilan band bo’lganlar hisoblanadi. Xotin–qizlarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligining pastligi obyektiv va subyektiv holatlar bilan bog’liq.



1.2–rasm. Mehnat bozori segmentatsiyasi

Obyektiv sabablarga kasbiy tayyorgarlik va malaka darajasining orqada qolishi, davlatning proteksionistik siyosati (ayollarga ko’plab oilaviy imtiyozlar tayinlanishi va buning natijasida ayollarning ishchi kuchi korxonalar uchun kamroq foydali bo’ladi) hisoblanadi. Subyektiv sabablarga ko’ra ayollarning ish o’rinlari uchun raqobatga psixologik tayyor emasligi. Ish beruvchilar tomonidan ayollarning qobiliyatlari va mumkin bo’lgan mehnat hissasini yetarlicha baholamaslik, ularning ta’lim va shaxsiy salohiyatini ro’yobga chiqarishning mumkin emasligi ko’plab ayollarning yuqori malakali mutaxassislar bo’lsada, mehnat bozorida ko’pincha o’z imkoniyatlaridan past bo’lgan har qanday ishni bajarishga rozi bo’lishlari

hisoblanadi. Psixologik xususiyatlar tufayli ular ko‘pincha voqealarning bunday burilishlarini shaxsiy drama sifatida qabul qilishadi. Obyektiv ravishda bu iqtisodiyot va ijtimoiy munosabatlarga juda salbiy ta‘sir qiladi. Mehnat bozorida ayniqsa zaif toifani ijtimoiy jihatdan eng kam himoyalangan ayollar tashkil etadi:

- yosh bolalari, nogironligi bo‘lgan bolalari mavjud shaxslar;
- yolg‘iz onalar;
- ta‘lim muassasalarini endigina tamomlagan va ish stajiga ega bo‘lmagan yoki pensiya yoshidagi ayollar;
- tez–tez yashash joyini o‘zgartirishga majbur bo‘lgan va ish joyini muntazam o‘zgartirganligi sababli malakasiz bo‘lgan harbiy ayollar.

“Ayollar”ga ko‘proq tegishli sohalarga sog‘liqni saqlash, jismoniy tarbiya va ijtimoiy ta‘minot bo‘lib, ularda ayol xodimlarning ulushi o‘rtacha 70% ni tashkil qiladi. Ayollarning bandligini tahlil qilish quyidagi tendensiyalarni ko‘rsatadi:

- ishsizlik masshtabida jins bo‘yicha farqlanish mavjud: ayollar o‘rtasida ro‘yxatga olingan ishsizlik darajasi erkaklarga nisbatan yuqori;
- mehnat bozorida talab taklifdan kam bo‘lgan kasblar asosan ayollarga tegishli;
- ishsiz ayollar tarkibida alohida guruhlarining holati va ularning bandlik istiqbollari bir xil emas:
 - muammoli guruhlar – kasal bolalarni tarbiyalayotgan ayollar, yolg‘iz onalar, ko‘p bolali ota–onalar;
 - ayollar uchun eng muhim hayotiy qadriyatlar – bu oila, sog‘liq, ish, moddiy farovonlik hisoblanadi;
 - ayollar ishning asosiy mazmunini oilaning moddiy ahvolini yaxshilashda ko‘radi; ishsiz ayollarning yarmidan ko‘pi uy xo‘jaligi ishlariga va bolalarni tarbiyalashga ko‘proq e‘tibor berish uchun to‘liqsiz ish vaqti rejimida ishlashni xohlaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida ish beruvchi uchun noma‘qul bo‘lgan xodimni ishga olishga majburlab bo‘lmaydi. U eng yaxshisini, o‘ziga to‘g‘ri kelganini tanlaydi. Bugungi kunda tadbirkor erkaklarni afzal ko‘radi. Quyidagi omillar ayollar mehnatini ish beruvchi uchun foydasiz qiladi:

- korxonadagi ayol xodimlar uchun *qo'shimcha ijtimoiy imtiyozlar* berish zarurati bo'lib, bu hol esa ijtimoiy imtiyozlarning bir qismi moliyaviy imkoniyatlarga ega bo'lmagan korxonalar zimmasiga tushishi;

- tug'ruq ta'tillari, kasal bolaga qarash va hokazolar tufayli o'tkazib yuborilgan ish vaqti;

- ayollarning erkaklarga nisbatan ijtimoiy–madaniy tadbirlarga talabchanligi;

- *malaka omili:*

- agar turmush qurishdan oldin ayollarning mavqei erkaklar bilan ijtimoiy va kasbiy o'sish uchun teng imkoniyatlar bilan tavsiflangan bo'lsa, oilaning paydo bo'lishi bilan ayollarning kasbiy o'sishining sekinlashishi qayd etiladi, ular bir qator sifat xususiyatlari ko'rsatkichlarda erkaklardan orqada qoladilar, shu bilan birga, raqobatbardoshlik nuqtai nazaridan bozorda eng muhimi malaka darajasidir;

- psixologik omil: boshqa shartlar teng bo'lgan holda ish beruvchi har doim ham ayolni afzal ko'rmaydi.

Yoshlar mehnat bozori

Hozirgi sharoitda yoshlar mehnat bozorining eng zaif qatlamlaridan biri hisoblanadi. Bu juda aholining o'ziga xos guruhi hisoblanadi. Inson hayotidagi muhim ijtimoiy va demografik hodisalar yoshlik davriga to'g'ri keladi:

- umumiy ta'limni tugashi;
- kasb tanlash;
- kasbiy tayyorgarlik va mutaxassislik olish;
- ishga joylashish;
- nikoh;
- bolalar tug'ilishi.

Aholining bu toifasi odatda mehnat bozorida ularning holatini belgilovchi bir qancha yosh guruhlariga bo'linadi.

– o'smirlar guruhi (18 yoshgacha bo'lgan yoshlar) asosan umumiy o'rta maktab, kasb–hunar maktablari, kollejlari va texnikumlarda o'qiyotganlar;

– 18–24 yoshdagi yoshlar – bu asosiy kasbiy ta'limni tugatayotgan yoki tamomlagan talabalar va yoshlar.

– 25–29 yoshdagi yoshlar asosan kasbiy tanlovni amalga oshiradilar, ma'lum malakaga, ma'lum hayotiy va kasbiy tajribaga ega.

Yoshlar mehnat bozoridagi mavqeining o'ziga xos xususiyatlarini belgilaydigan bir qator xususiyatlarga ega. Biroq, yoshlarning o'ziga xos xususiyatlarini afzallik yoki kamchiliklar sifatida bir ma'noda baholash ularning samarali bandligiga erishish imkoniyatini cheklaydi. Bundan tashqari, shuni yodda tutish kerakki, turli xil mehnat sharoitlarida yoki alohida tashkilotlarda yosh xodimning xususiyatlari korxonaning kadrlar siyosatining ustuvor yo'nalishlariga qarab ma'muriyat tomonidan turli yo'llar bilan talqin qilinishi mumkin.

Nogironligi bo'lgan shaxslar mehnat bozorida aholining kam himoyalangan guruhlaridan biri hisoblanadi. Nogironligi bo'lgan shaxslar – ularning jamiyatdagi shaxsiy hayot faoliyati imkoniyatiga boshqalar bilan teng bo'lishiga to'sqinlik qiladigan turg'un jismoniy, ruhiy, intellektual yoki sensor nuqsonlari mavjud shaxslar; sog'lig'i buzilgan, hayotning cheklanishiga olib kelgan va uni ijtimoiy himoya qilishni taqozo etadigan kasalliklar, shikastlanishlar yoki nuqsonlar tufayli tana funksiyalarining doimiy buzilishi bilan kasallangan shaxs. Hayot faoliyatini cheklanganlik – bu o'z-o'ziga g'amxo'rlik qilish, mustaqil harakat qilish, navigatsiya qilish, muloqot qilish, o'z xatti-harakatlarini nazorat qilish, o'rganish va mehnat faoliyati bilan shug'ullanish qobiliyatini, imkoniyatini to'liq yoki qisman yo'qotishdir.

Nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligi va mehnat bozorida raqobatbardoshligiga ta'sir qiluvchi asosiy muammolar quyidagilardan iborat:

- cheklangan jismoniy qobiliyatlar;
- past mehnat unumdorligi;
- nisbatan past ta'lim darajasi;
- ta'lim darajasini oshirish imkoniyatlarining cheklanganligi;
- muayyan imtiyozlar, kompensatsiyalar va boshqalarni taqdim etish zarurati.

Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat bozoridagi ahvolini yaxshilash, ularni ishga joylashtirishning asosiy yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

- ishga joylashtirish uchun kvotalar belgilash va belgilangan me'yorlarga rioya etilishini nazorat qilish;
- talab qilinadigan kasblar va mutaxassisliklar bo'yicha o'qitish;

- uy mehnatida band bo‘lish imkoniyatlarini kengaytirish;
- nogironligi bo‘lgan shaxslarning tadbirkorlik faoliyati uchun sharoit yaratish;
- tibbiy, kasbiy va ijtimoiy rehabilitatsiya tadbirlarini amalga oshirish va boshqalar.

Yuqorida qayd etib o‘tilganlardan tashqari, ishga joylashish va mehnat bozorida raqobatbardoshlik muammolariga duch kelayotgan aholining boshqa guruhlarini ajratib ko‘rsatish mumkin:

- pensiyagacha bo‘lgan va pensiya yoshidagi shaxslar;
- harbiy xizmatdan bo‘shatilganlar va ularning oila a‘zolari;
- ozodlikdan mahrum qilish joylaridan ozod qilinganlar;
- uzoq muddatli ishsizlar; yolg‘iz va katta ota–onalar;
- majburiy ko‘chmanchilar.

Shu bois ishsizlarning xususiyatlarini aniqlashning samarali mexanizmlarini joriy etish, manzillilik tamoyilini amalga oshirish, har qanday asosda kamsitishlarga barham berish uchun huquqiy, ijtimoiy–iqtisodiy shart–sharoitlarni yaratish, maxsus dasturlar ishlab chiqish va amalga oshirish juda zarur.

Nazorat savollari va vazifalar

1. Mehnat bozori nima va uning ijtimoiy–iqtisodiy ahamiyati.
2. Mehnat bozori qanday funksiyalarni bajaradi.
3. Mehnat bozorining tarkibiy qismlarini tavsiflab bering.
4. Mehnat bozorida qanday markaziy munosabatlar mavjud.
5. Mehnat bozorining boshqa bozorlardan farqi.
6. Mehnat tushunchasi va uning jamiyatdagi ahamiyati.
7. Mehnat bozorining segmentlarini ayting.
8. Mehnat bozori infrastrukturasi nimalarni o‘z ichiga oladi.

2. MEHNAT BOZORINING FAOLIYAT YURITISH MEXANIZMI

2.1. Mehnat bozorida talab va taklif

Mehnat bozorining asosiy kategoriyasi ishchi kuchiga talab va taklifdir.

Mehnat bozorida talab va taklif o'rtasidagi munosabatlardan kelib chiqib, mehnat bozori konyunkturasi vujudga keladi. U muvozanatli, ishchi kuchi yetishmasligi va ortiqcha ishchi kuchiga ega bo'lishi mumkin. Ishchi kuchiga bo'lgan talab (labour demand) – ish beruvchilarning ma'lum bir vaqt oralig'ida ma'lum bir ish haqi evaziga mehnatdan foydalanishga (yollashga) tayyorligidir.

Ishchi kuchiga talab iqtisodiyotning ma'lum miqdordagi xodimlarga bo'lgan ehtiyojini aks ettiradi. Umumiy talab miqdor jihatdan ish bilan band xodimlar soni va mavjud bo'sh ish o'rinlariga teng. Ishchi kuchiga bo'lgan talabni ish beruvchilar va tadbirkorlar shakllantiradi hamda muayyan miqdorda ma'lum bir vaqt davomida (oy, chorak, yil) ishga qabul qilingan xodimlar soni bilan belgilanadi.

Ishchi kuchiga talab ish beruvchining ma'lum bir davrda ma'lum bir ish haqi miqdori uchun yollashga tayyor bo'lgan xodimlar soni sifatida aniqlash mumkin. Shuni ta'kidlash kerakki, ishchi kuchiga bo'lgan talab – ishlab chiqarish omili sifatida hosil bo'lgan talabdir. Ish beruvchilar xodimlarni ma'lum bir tovar va xizmatlarni ishlab chiqarish uchun zarur.

Ishchi kuchiga talab bir qancha omillar bilan belgilanadi:

- ishlab chiqarish hajmi va uning tarmoq tarkibi;
- ishlab chiqarishning sermehnatligi darajasi (foydalanilayotgan texnologiyalarning xususiyati);
- mehnat narxi va boshqalar.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni o'rganishda talabning turli ko'rsatkichlari va xususiyatlaridan foydalanish mumkin: Umumiy talab ma'lum bir mamlakatda ish o'rinlarining umumiy mavjudligi va tuzilishi bilan, samarali talab – iqtisodiyotda band bo'lganlar soni va tuzilishi (umumiy talab va ortiqcha bandlik o'rtasidagi farq) bilan tavsiflanadi. Qondirilgan talab – bu amalga oshirilgan talabdir.

Qondirilmagan talab bo'sh ish o'rinlari va ularning harakati va tuzilishi hamda turli belgilar ko'ra (iqtisodiyot soha va tarmoqlari, kasblar va talab

qilinadigan malakalar, taklif qilinadigan bandlik muddati, ish haqi darajasi va hokazo) tavsiflanadi.

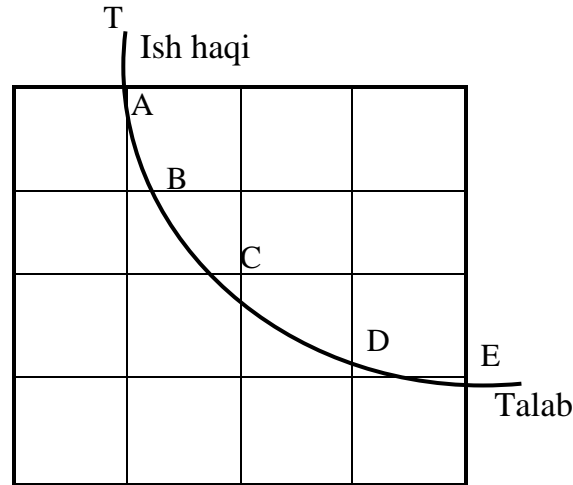
Potensial talab deganda korxonada va tashkilotlar rivojlanishining mumkin bo'lgan istiqbollari hisobga olgan holda tushuniladi. Mehnatga bo'lgan talabning tarkibi yo'nalishi va ixtisoslikka muvofiq tashkilotlarda amalga oshiriladigan mehnat faoliyatining o'ziga xos turlari bilan belgilanadi.

Ishchi kuchiga talab dinamikasini belgilovchi asosiy omillarga ishlab chiqarish dinamikasi, ishlab chiqarish tarkibi, pul–kredit va soliq siyosati, tadbirkorlikning rivojlanganligi, kadrlar qo'nimsizligini kiritish mumkin. Mehnatga bo'lgan talab, birinchi navbatda, uning to'lov darajasiga bog'liq. Ishchi kuchiga talab va uning bahosi – ish haqi o'rtasidagi bog'liqlik mehnatga talab qonuni bilan ifodalanadi, bu qonunga ko'ra, mukammal raqobatli mehnat bozorida qolgan barcha sharoitlar teng bo'lgan holda, talabning kattaligi uning narxiga teskari bog'liqdir.

Bu munosabatning grafik tasviri egri talab chizig'i deb ataladi. Misol uchun, quyidagi jadvalda ko'rsatilgan o'lchamlar bilan ish haqi darajasi va mehnatga bo'lgan talabning kattaligi o'rtasidagi bog'liqlikni tasavvur qilish mumkin.

Variant	Ish haqi (mln. so'm)	Mehnatga talab (ishchi kuchi)
A	10	100
B	7,5	125
C	5	200
D	4	300
E	2,5	400

Agar buni grafik ko'rinishida ko'rsak (2.1–rasm), uning ordinata o'qi bo'yicha ish haqi miqdorini, abssissa o'qi bo'yicha esa yollangan xodimlar soni ko'rinishida talab qilinadigan mehnat miqdorini ifodalaymiz. Bunda talab chapdan o'ngga pastga egiluvchan S–S egri chizig'i bilan ifodalanadi, bu ish haqining kamayishi bilan ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshishini va aksincha, ish haqining oshishi bilan yollanma mehnatga bo'lgan talabning pasayishini ko'rsatadi.



2.1–rasm. Ish haqi darajasi va mehnatga bo‘lgan talab o‘rtasidagi bog‘liqlik

Ishchi kuchiga bo‘lgan talabning oddiy modeli quyidagi taxminlarga asoslanadi: firmaning maqsadi – maksimal foyda olish, ya’ni korxonaga o‘z foydasini maksimal darajada oshirishga intiladi; korxonaning faoliyati ikki turdagi omilga, ishlab chiqarish vazifasi bilan tavsiflanadi – bu mehnat va kapitaldir; korxonaga raqobatbardosh tovarlar bozorida va raqobatbardosh mehnat bozorida faoliyat yuritadi; korxonaning mehnat xarajatlari faqat xodimlarning ish haqidan iborat.

Qisqa muddatli davrda korxonaga ishlab chiqarish omili sifatida qayd etilgan kapital miqdoriga ega bo‘lib, faqat bitta omil – mehnatdan foydalanish hajmi to‘g‘risida qaror qabul qiladi. Mehnatning chegaraviy pul mahsuloti mehnatning marjinal qiymatiga (ish haqi) teng bo‘ladi, ya’ni natijada ko‘rinishidagi marjinal mehnat mahsuloti real ish haqiga teng bo‘lganda maksimal foydaga erishiladi. Agar mehnatning marjinal mahsuloti real ish haqidan oshsa, u holda ish beruvchiga xodimlarni ular teng bo‘lgunga qadar yollashda davom etishi foydalidir.

Uzoq muddatli davrda mehnat va kapital – ishlab chiqarishning o‘zgaruvchan omillaridir. Foydalaniladigan omillar hajmi to‘g‘risidagi qaror ishlab chiqarish omillari va qo‘llaniladigan texnologiyaning nisbiy bahosiga asoslanadi. Uzoq muddatli davrda mehnatga bo‘lgan talab hajmi mehnatning marjinal mahsulotining mehnatning marjinal qiymatiga nisbati va kapitalning marjinal mahsulotining kapitalning marjinal qiymatiga

nisbati teng bo'lishi sharti bilan aniqlanadi. Uzoq muddatda ishchi kuchiga bo'lgan talab qisqa muddatga nisbatan elastikroq bo'ladi.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabning o'lchamiga mehnat haqi bahosidan tashqari ishlab chiqarish mahsulotlariga bo'lgan talab, ishlab chiqarish texnologiyasi darajasi, kapital narxi kabi omillar ta'sir ko'rsatadi. Ushbu omillarning har birining mehnatga bo'lgan talabning o'lchamiga ta'sir qilish mexanizmini tushunish uchun ulardan birining o'zgarishini qolganlarining qiymati esa o'zgarishsiz qolgan holda aniqlash mumkin. Bunday holda, o'zgarishlar ikki xil amalga oshishi mumkin.

Ishchi kuchiga bo'lgan talab miqdorining o'zgarishiga olib keladigan usullardan birini *masshtab (ko'lam) samarasi* deb ataladi. Bu holda mehnatga bo'lgan talab o'lchamining ko'rsatkichini tavsiflovchi qandaydir omil to'g'ridan-to'g'ri mehnatga bo'lgan talab o'lchamini o'zgarishiga olib keladigan bo'lishi lozim.

Boshqa *usul o'rnini bosish (almashtirish) samarasi* deb atalib, bunda ma'lum bir xodimlar soni bilan ifodalangan mehnat ishlab chiqarishga joriy qilingan yangiliklar natijasida o'rni bosiladi.

Natijada, normal sharoitda mehnatga bo'lgan talabning o'lchamiga ta'sir qiluvchi omil o'lchamining o'zgarishi shunga o'xshash natijalarga olib kelmaydi. Ish haqining o'zgarishi bilan ishchi kuchiga bo'lgan talabga nisbatan *masshtab effekti va o'rnini bosish samarasi* bir xil yo'nalishda bo'lib, kapital narxining o'zgarishi bilan turli yo'nalishlarda harakat qiladi. Masalan, mehnat narxi o'zgarganda, masshtab samarasi quyidagicha ishlaydi:

- *ish haqining oshishi* ishlab chiqarish xarajatlarining oshishiga – ishlab chiqarish mahsulotlari narxining oshishiga – ishlab chiqarish mahsulotlariga bo'lgan talabning qisqarishiga – ishlab chiqarish hajmining pasayishiga – ishlab chiqarishda bandlikning kamayishiga olib keladi;

- *ish haqining pasayishi* ishlab chiqarish xarajatlarining kamayishiga – ishlab chiqarish mahsulotlari narxining pasayishiga – ishlab chiqarish mahsulotlariga talabning oshishiga – ishlab chiqarish hajmining oshishiga – ishlab chiqarishda bandlikning oshishiga olib keladi.

Ishlab chiqarish ko'lamining o'zgarishi bevosita ishlab chiqarishdagi bandlikning o'zgarishiga olib keldi. Ammo ish haqining oshishi bilan *o'rnini bosish samarasida* ham namoyon bo'lishi mumkin. Uning mohiyati

shundaki: “ish haqining o‘shishi – ishlab chiqarish xarajatlarining oshishi ...” zanjirini buzish mumkin va o‘shishga erishish emas, balki mehnatni tejavchi texnologiyadan foydalanish orqali ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish asosida amalga oshiriladi. Bu esa xodimlar o‘rnini bosishga va natijada ishlab chiqarishda bandlikni kamaytiradi.

Ishlab chiqarish mahsulotiga bo‘lgan talab o‘zgarganda (mehnat narxi, kapital va texnologiya narxi o‘zgaras bo‘lgan holda), *masshtab samarasi* quyidagicha ishlaydi: ishlab chiqarish mahsulotiga talabning oshishi bilan tadbirkorlar ishlab chiqarish hajmini oshiradi, *masshtabning samarasi* ishchi kuchiga talabning oshishiga olib keladi. Bunday sharoitda *o‘rnini bosish samarasi* paydo bo‘lmaydi.

Kapital taklifi qiymatining o‘zgarishi bilan ishchi kuchiga bo‘lgan talabning o‘zgarishi quyidagi bog‘liqliklar zanjirini yaratadi: kapital narxining pasayishi ishlab chiqarish xarajatlarining pasayishiga – ishlab chiqarish hajmining oshishiga – bandlikning oshishiga olib keladi. Bunda masshtab samarasi namoyon bo‘ladi. Ish haqi o‘zgarmaydi, lekin ishchi kuchiga talab oshadi. Kapital narxining pasayishi, shuningdek, ishchi kuchi mehnati o‘ringa kapital talab qiluvchi texnologiyalar qo‘llanilganda *o‘rnini bosish samarasiga* olib kelishi mumkin. Bunday holda, ishchi kuchiga bo‘lgan talab kamayadi.

Ishchi kuchiga bo‘lgan talabni baholashda muhim ko‘rsatkich uning *elastikligi*, ya’ni bir ko‘rsatkichning o‘zgarishiga u bilan bog‘liq boshqa ko‘rsatkichning ta’sir darajasi xizmat qiladi. Ishchi kuchiga talabning *egiluvchanlik koeffitsienti* ish haqi 1% ga o‘zgarganda ishchi kuchiga talabning qanchalik o‘zgarishini ko‘rsatadi. Ishchi kuchiga talab egiluvchanligining o‘zgarishi ishlab chiqarish talabining to‘rtta Marshall–Xiks qonunlari bilan belgilanadi. Ularning ta’kidlashicha, ma’lum bir sharoitlarda to‘g‘ridan–to‘g‘ri egiluvchanlik ma’lum bir turdagi ishchi kuchiga ish haqiga nisbatan talab qanchalik yuqori bo‘lsa:

-firma tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot narxiga nisbatan talabning yuqori elastikligi;

-bu turdagi mehnatni boshqa ishlab chiqarish omillari bilan almashtirish osonroq;

-boshqa ishlab chiqarish omillari taklifining yuqori elastikligi;

- ushbu turdagi mehnat xarajatlarining katta ulushini ishlab chiqarishning umumiy xarajatlari tashkil qiladi.

Birinchi qonun – bu firma tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot bahosiga talabning egiluvchanligi qonuni. Bu qonun ishlab chiqarishga bo‘lgan talabni ifodalovchi ishchi kuchiga bo‘lgan talabning xususiyati bilan bog‘liq bo‘lib, boshqa shartlar teng bo‘lganda foydalanayotgan mehnat miqdori mahsulot bozorida talab qilinadigan mahsulot hajmiga bog‘liq. Bu qonun masshtab samarasidan ko‘ra ko‘proq o‘rnini bosish samarasi bilan bog‘liq. Ish haqini kamaytirish mahsulot xarajatlarini qisqartiradi va unga bo‘lgan talabni oshiradi. Mahsulotga bo‘lgan talab qanchalik elastik bo‘lsa, mahsulot narxining har qanday pasayishi uchun bozor tomonidan iste’mol qilinadigan qo‘shimcha mahsulot shunchalik ko‘p bo‘ladi. Bunday sharoitda katta masshtab samarasi mavjud va shuning uchun ishchi kuchiga bo‘lgan talab sezilarli o‘sadi. Firmaning ishchi kuchiga egiluvchan talabi umuman tarmoqqa nisbatan yuqori va qisqa muddatga nisbatan uzoq muddatga yuqori bo‘ladi.

Ikkinchi qonun – mehnatni boshqa ishlab chiqarish omillari bilan o‘rnini bosish qonuni. Ishchi kuchiga egiluvchan talabning qisqa muddatga nisbatan uzoq muddatda yuqori bo‘lishini kutish mumkin, chunki o‘rnini bosish omillarining texnik imkoniyatlari aynan uzoq muddatda ko‘proq qulayroqdir. Uzoq muddatli davr kapital o‘zgarishi mumkin bo‘lgan sifatida belgilanadi. Bu mehnatni kapital bilan almashtirishning dastlabki sharti hisoblanadi.

Uchinchi qonun – boshqa ishlab chiqarish omillari taklifining egiluvchanligi qonunidir. Agar ikkala omil maxraj bo‘lsa, unda ish haqi stavkasining oshishi kapitalning mehnatni o‘rnini bosishni keltirib chiqaradi. Faraz qilaylik, ishlab chiqarishni kamaytiruvchi masshtab samarasi unchalik katta emas va o‘rnini bosish samarasi ishchi kuchiga talabni kamaytiradi. Agar tarmoqda kapital taklifi yuqori egiluvchan bo‘lsa, u holda o‘rnini bosish samarasi mavjud. Agar, aksincha, kapital taklifi egiluvchan bo‘lmasa, ushbu o‘rnini bosish samarasida o‘zgarishlar unchalik keskin bo‘lmasligi bilan ifodalanadi. Shunga o‘xshash dalillar ishlab chiqarish kengaytirilganda qo‘llaniladi. Ish haqining pasayishi natijasida mehnatni o‘rnini kapital bilan bosish esa qarshi samaraga, ya’ni ishlab chiqarishni kengaytirish holatiga olib keladi.

To'rtinchi qonun – mehnat xarajatlarining umumiy ishlab chiqarish xarajatlaridagi ulushi qonuni. Bu qonun mutlaq emas, u ishlab chiqarish omillarining o'rnini bosish egiluvchanligiga oid bitta tushuntirishni talab qiladi. Yuqoridagi keltirilgan ta'rifda ushbu qonun agar ishlab chiqarish o'rnini bosish omillarining egiluvchanligi mahsulotga bo'lgan talabning egiluvchanligidan past bo'lgan holda bajariladi. Agar ishlab chiqarish o'rnini bosish omillarining egiluvchanligi mahsulotga bo'lgan talab egiluvchanligidan katta bo'lsa, u holda vaziyat teskari bo'ladi: mehnat xarajatlarining umumiy xarajatlardagi ulushi qancha yuqori bo'lsa, mehnatga bo'lgan talabning egiluvchanligi shunchalik past bo'ladi.

Ishchi kuchiga talab va taklif – mehnat bozori asosiy tarkibiy qismlaridir. Mehnat taklifi (labour supply) – ma'lum sifat xususiyatlariga ega bo'lgan shaxslarning o'z qobiliyatlarini ma'lum vaqtda muqobil ish haqi darajasi va boshqa shartlarda ishlash istaklari.

Iqtisodiy mohiyati bo'yicha ishchi kuchi taklifi – bu yollanuvchi xodimning o'ziga tegishli bo'lgan va undan ajralmas bo'lgan mehnat qobiliyatini, mehnat bozorida tovar sifatida namoyon bo'ladigan, o'ziga xos maxsus tovarni xaridorga – ish beruvchiga ma'lum bir ish haqi, vaqt uchun taklif qilishdir. Agar ishchi kuchiga talab firma darajasida (mikrodarajada) shakllansa, u holda ishchi kuchi taklifi tarmoq yoki tarmoqlar majmuasi (masalan, sanoat) yoki umuman milliy iqtisodiyot darajasida bo'ladi. Binobarin, ishchi kuchi taklifi makroiqtisodiy kategoriya sifatida namoyon bo'ladi.

Ishchi kuchi taklifini belgilovchi omillar:

– aholi soni, ayniqsa, mehnatga layoqatli aholi. Demografik pasayish ishchi kuchi taklifini kamaytiradi;

– ma'lum vaqt (hafta, oy, yil) uchun ish soatlarining o'rtacha soni. XMTning birinchi konvensiyasi 1919-yil Xalqaro mehnat konferensiyasida sanoat korxonalarida ish vaqtini kuniga 8 soatgacha va haftasiga 48 soat cheklash to'g'risidagi konvensiyada qabul qilingan;

– aholining miqdoriy tarkibi, uning malaka darajasi, tegishli tarkibi;
– mehnat va dam olishga individual munosabat;
– ish haqi darajasi va tuzilmasi. Odatda, ish haqi darajasi oshgan sari ishchi kuchi taklifi oshadi.

Ishchi kuchi taklifi qonuni: Ish haqi qancha yuqori bo'lsa, odamlar shunchalik ko'p ushbu ishni egallashni xohlashadi.

Biroq, agar shaxs bo'sh vaqtni kengaytirishni ko'proq qadrlasa, unda ish haqining oshishi ishchi kuchi taklifining ko'payishi bilan birga bo'lmasligi mumkin. Ish haqining o'zgarishiga qarab ishchi kuchi taklifining qanday o'zgarishini aks ettiruvchi ko'rsatkich ishchi kuchi taklifining egiluvchanligi (ishchi kuchi taklifining % o'zgarishiga ish haqining % o'zgarishiga teng) deyiladi.

Miqdoriy jihatdan ishchi kuchi taklifi ochiq mehnat bozoriga kirgan va bandlik xizmatlariga yoki bevosita korxonalariga ishga joylashish uchun murojaat qilgan shaxslar soniga teng. Istiqbolda u ish bilan band bo'lmagan va ish qidirayotgan shaxslarni, shuningdek prognoz davrida mehnat bozoriga kiradigan shaxslarni o'z ichiga olishi kerak. Bunga quyidagilar kiradi: ishdan bo'shatiladigan xodimlar; ishdan ozod bo'ladigan xodimlar (qo'nimsizlik sabablari va shartnoma muddati tugashi munosabati bilan); ta'lim muassasalari bitiruvchilari; boshqa hududlardan kelgan shaxslar; tomorqa va shaxsiy yordamchi tomorqalardan mehnat bozoriga kiruvchi shaxslar.

2.2. Mehnat narxi va ish haqi

Ish haqi (xodimning ish haqi) – bu xodimning malakasiga, bajarilgan ishning murakkabligi, miqdori, sifati va sharoitlaridan kelib chiqib, shuningdek kompensatsiya to'lovlari (qo'shimcha to'lovlar va kompensatsiya ko'rinishidagi nafaqalar) va rag'batlantirish to'lovlardan (qo'shimcha to'lovlar va rag'batlantiruvchi nafaqalar, mukofotlar va boshqa rag'batlantiruvchi to'lovlar) iborat bo'lgan mehnati uchun haq to'lashdir.

Boshqa ish haqi ta'riflari:

- ishlab chiqarish jarayoniga jalb qilingan mehnat resurslarining narxi;
- jami ijtimoiy mahsulotning pul shaklida ifodalangan, mehnat qilganlarning sarflangan mehnat miqdori va sifatiga muvofiq shaxsiy iste'moliga ketadigan qismi;

– korxonaning mahsulot ishlab chiqarish va sotish xarajatlarini xodimlarning mehnatiga haq to‘lashga yo‘naltirilgan qismi.

Mehnat haqi sifatida tadbirkorning (xususiy, davlat va b.) xodimlarni yollash uchun sarflangan kapital xarajatlar hisobga olinadi, shu jumladan:

a) ishchi kuchini takror ishlab chiqarish uchun hayot davomida xodim va uning oilasining shaxsiy iste‘mol xarajatlari;

b) ishlab chiqarish talablariga (murakkablik, mas‘uliyat, mehnat sharoitlari va b.) muvofiq maxsus sifatdagi mehnatga sarflangan xarajatlarni qoplash;

c) xodimning unga ishonib topshirilgan ishni eng yaxshi bajarishidan manfaatdorligini ta‘minlash.

Mehnat narxi bir nechta kompleks tarkibiy qismlardan iborat: pul ish haqi (asosiy va qo‘shimcha), natura ko‘rinishidagi ish haqi (oziq–ovqat, uy–joy, transport, korxonada mablag‘lari hisobidan xodimlarga to‘lovlar va nafaqalar), ijtimoiy sug‘urta va ta‘minot xarajatlari (pensiya, nafaqalar), tadbirkorning mehnat xarajatlari tarkibiga kiruvchi ish haqi fondiga soliqlar. XMT hujjatlarida mehnat narxining (qiymati) zamonaviy tasnifi ana shu tarzda shakllantiriladi.

“Mehnat narxi” tushunchasi “ishchi kuchi narxi” kategoriyasi bilan bog‘liq. Ikkinchisi xodim va uning oilasini takror ishlab chiqarish uchun to‘liq xarajatlarni aks ettiradi va mehnat narxi mehnat bozoridagi, qo‘shni bozorlardagi bozor konyunkturasiga qarab ushbu qiymatning o‘ziga xos ko‘rinishidir va shuning uchun u haqiqiy xarajatdan yuqori yoki past bo‘lishi mumkin. Rivojlangan mamlakatlarda qonun xodimning o‘z uyushmalari (kasaba uyushmalari) orqali mehnat narxini belgilashda ishtirok etish huquqini tan oladi. Ikki tomonlama (ish beruvchi–kasaba uyushmasi) va uch tomonlama (ish beruvchi–kasaba uyushmasi–davlat) tarif shartnomalari – ijtimoiy sheriklik bo‘yicha ish haqi darajasini va ishga yollashning boshqa shartlarini jamoaviy belgilashning tegishli mexanizmi ishlab chiqilgan.

Ish haqi mehnat narxining shakli sifatida xodimlar turmush fondining asosiy qismi bo‘lib, sarflangan mehnat miqdori va sifatiga muvofiq hamda korxonada faoliyatining yakuniy natijalariga qarab taqsimlanadi.

Ish haqi xodim daromadining elementi, unga tegishli mehnat resursiga egalik huquqini amalga oshirish shaklidir. Shu bilan birga, ish beruvchi uchun ish haqi ishlab chiqarish xarajatlarining elementlaridan biridir.

Ish haqi – mehnat resurslarini oddiy yoki kengaytirilgan takror ishlab chiqarishni ta'minlash uchun xodimlarga mehnatining miqdori va sifatiga qarab to'lanadigan milliy daromadning bir qismidir.

Ish haqi vazifalari:

- qayta ishlab chiqarish;
- rag'batlantirish;
- o'lchash va taqsimlash;
- resurs–joylashtirish;
- aholi talabining to'lov qobiliyatini shakllantirish.

Eng kam ish haqi – har qanday mulk shaklidagi korxonalarda eng kam oylik yoki soatlik ish haqi shaklida davlat tomonidan rasman belgilangan ish haqining eng kam darajasi.

Ish haqining shakllari va tizimlari

Ish haqi shakllari va tizimlari uni tashkil etishning elementi bo'lib, ular orqali to'lovni mehnatning miqdor va sifat natijalari bilan bog'lash amalga oshiriladi.

Hozirgi sharoitda ish haqining uchta tizimi mavjud.

Tarif tizimi – bu turli toifadagi xodimlarning ish haqi bajarilgan ishning murakkabligi, mehnat sharoitlari, tabiiy–iqlim sharoitlari, ish intensivligi, ishning xususiyatiga qarab farqlanadigan normativlar yig'indisi. Tarif tizimining shakllari: ishbay va vaqtbay. Ularning asosiy farqi mehnat xarajatlarini hisobga olish usuli hisoblanadi: ishbay – sifatli ishlab chiqarilgan mahsulot miqdorini hisobga olish yoki bajarilgan operatsiyalar soni hisobga olinadi; vaqtga asoslangan – ishlagan soatlarni hisobga olinadi.

Ish haqining to'lov shakli – har bir mahsulot birligi yoki bajarilgan ish hajmi uchun xodimga ushbu turdagi ishning toifasiga mos keladigan tarif stavkasi asosida ishbay stavkalari bo'yicha ish haqi va ishlab chiqarishning belgilangan normasi (vaqt) asosida hisoblab chiqiladigan to'lov shakli. U mehnat natijasi ko'rsatkichlari sonini qayd etish va ishlab chiqarish va vaqt me'yorlarini belgilash orqali uni normalash uchun real imkoniyat mavjud bo'lgan hollarda qo'llaniladi.

Turlari:

- to'g'ridan–to'g'ri ishbay ish haqi;
- ishbay–mukofot ish haqi (ishlab chiqarish normalari va yaroqsiz mahsulot mavjud bo'lmagan holda va hokazolar uchun);

– ishbay–progressiv ish haqi (tayyor mahsulot uchun belgilangan me'yorlar doirasida belgilangan stavkalar bo'yicha haq to'lashni nazarda tutadi, me'yordan ortiq mahsulot esa belgilangan shkala bo'yicha yuqori stavkalarda, lekin ikki baravar ko'p bo'lmagan ish haqi stavkalarida to'lanadi);

– bilvosita–ishbay ish haqi (uskunalar va ish joylariga xizmat ko'rsatuvchi xodimlarning mehnat unumdorligini oshirish uchun qo'llaniladi; ularning mehnatiga ish haqi asosiy xodimlar tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulot miqdoridan kelib chiqqan holda to'lanadi);

– jamoaviy–ishbay ish haqi (bunda ish haqi butun jamoa uchun belgilanadi va jamoaning qaroriga binoan taqsimlanadi);

Mehnatga haq to'lashning vaqtbay shakli – bu xodimning ish haqi unga berilgan malaka toifasi va ishlagan soatlaridan kelib chiqqan holda uning tarif stavkasi (ish haqi) bo'yicha hisoblanadigan ish haqi shaklidir. Bunday to'lov, agar xodimning ishini normalash yoki bajarilgan ishni hisobga olish mumkin bo'lmasa qo'llaniladi.

Oddiy vaqtbay ish haqi – to'lov bajarilgan ish hajmidan qat'i nazar, ma'lum bir ish vaqti uchun amalga oshiriladi.

Vaqtinchalik–mukofotli ish haqi – tarif bo'yicha nafaqat ishlagan soatlari uchun to'lov, balki ish sifati uchun mukofotlar ham.

Oylik (maosh) to'lash – bu shaklda malaka va bajarilgan ishlarga qarab, har safar oylik belgilanadi.

Shartnoma bo'yicha ish haqi – ish haqi shartnomada kelishiladi.

Tarifsiz ish haqi tizimi. Tarifsiz ish haqi tizimidan foydalanganda, xodimning daromadi umuman korxonaning yakuniy natijalariga, u ishlayotgan tarkibiy bo'linmasiga va ish beruvchi tomonidan ish haqi uchun ajratiladigan mablag'lar miqdoriga bog'liq. Bunday tizim quyidagi xususiyatlar bilan tavsiflanadi: mehnatga haq to'lash darajasi va jamoa ishining o'ziga xos natijalari bilan belgilanadigan ish haqi fondi bilan chambarchas bog'liq; har bir xodim uchun malaka darajasining doimiy koeffitsientini va joriy faoliyat natijalarida mehnat ishtiroki koeffitsientini belgilash.

Shunday qilib, har bir xodimning individual ish haqi uning butun jamoa tomonidan ishlab topilgan ish haqi fondidagi ulushini aks ettiradi.

Aralash ish haqi tizimi tarif va tarifsiz tizim belgilariga ega. O‘zgaruvchan ish haqi tizimi ishlab chiqarish topshirig‘ini bajarilganda, xodimlarning mehnat natijalariga qaraladi va muntazam tarif stavkasi (oylik) o‘zgartirilib boriladi.

O‘zgaruvchan ish haqi tizimi ishlab chiqarish topshirig‘ini bajarish sharti bilan, xodimlarning mehnat natijalariga qarab, tarif stavkasi (oylik) davriy ravishda o‘zgartirilishiga asoslanadi.

Ish haqining komissiya shakli sotish bo‘limi, korxonaning tashqi iqtisodiy xizmati, reklama agentliklari va boshqalar xodimlari uchun qo‘llaniladi. Dilerlik mexanizmi shundan iboratki, xodim korxonada mahsulotining bir qismini o‘z mablag‘iga sotib oladi va keyin uni o‘zini sotadi. Haqiqiy sotish narxi va xodim korxonada bilan hisob–kitob qiladigan narx o‘rtasidagi farq uning ish haqi hisoblanadi.

Motivatsiya va mehnatni rag‘batlantirish

Insonning mehnat faoliyatiga munosabati turli turtki beruvchi kuchlar bilan belgilanadi: ichki va tashqi. Motivatsiya (bu atama nemis faylasufi A.Shopengauer tomonidan kiritilgan) – insonning ichki dunyosi bilan bog‘liq bo‘lgan tushuncha bo‘lib, bu doimiy nazorat va tashqaridan majburlashsiz biror narsa qilishga intilish. U chuqur shaxsiy manfaatdorlik va uni amalga oshirishda ishtirok etish asosida inson faoliyatini harakatlantiruvchi kuch sifatida namoyon bo‘ladi.

Bular: ijtimoiy–psixologik va ijtimoiy–iqtisodiy motivatsiya. Ulardan birinchisi, ijtimoiy kutish, me‘yorlar, qadriyatlar, manfaatlar va hokazo kabi omillarning shaxsga ta‘sirida shakllandi. Ikkinchisi kengroq doiradagi omillar bilan belgilanadi: mulkiy munosabatlar, ishbilarmonlik muhiti va raqobat sharoitlari, ish haqi tamoyillari, mehnatni, ishlab chiqarishni va boshqaruvni tashkil qilish tizimi.

Iqtisodiy faoliyatning maqsad va vazifalariga qarab joriy va istiqbolli motivatsiyasi bilan farqlanadi. Mehnat motivatsiyasini uch turga ajratishadi: obyektiv va subyektiv omillarning nisbatiga qarab – to‘g‘ridan–to‘g‘ri, bilvosita, undaydigan.

To‘g‘ridan–to‘g‘ri motivatsiya ish va uning natijalariga qiziqishni shakllantiradi.

Bunday motivatsiya omillariga mehnat mazmuni, ishda shaxsning mas‘uliyat hissi va o‘zining qobiliyatlaridan to‘liq foydalanish, ishdan

qoniqish hisoblanadi. Bilvosita motivatsiya moddiy manfaatga asoslanadi. Ushbu turdagi motivatsiya omillari mehnatga haq to'lash shakllari, mehnat me'yorlarining keskinlik darajasi, mahsulot narxidir. Undaydigan motivatsiya qo'rquv va majburiyatga asoslanadi. Bu hokimiyat, ishsizlik darajasi, ijtimoiy keskinlik, kelajakka nisbatan noaniqlik tomonidan belgilanadi.

Ish haqi funksiyalari: Motivatsion

Bu mehnat motivatsiyasiga asoslanadi – shaxsni ichki va tashqi omillar yordamida ma'lum bir faoliyatga jalb qilish jarayonida:

- inson o'z ehtiyojlarini anglaydi;
- ma'lum bir mukofotni olishning eng yaxshi usulini tanlaydi;
- ushbu usulni amalga oshirish to'g'risida qaror qabul qiladi;
- amalga oshirish bo'yicha harakatlarni, ya'ni ishlarni amalga oshiradi (bu erda korxonaning vazifasi: ushbu harakatning yuqori samaradorligi uchun eng yaxshi sharoit va rag'batlantirishni yaratishdir);
- ish haqi olish;
- o'z ehtiyojlarini qondirish;

Hozirgi vaqtda davlat idoralari va korxonalar xodimlar faoliyatini baholashda yangi innovatsion metodlarini qo'llashga to'g'ri kelmoqda. Personalni maqsadlar bo'yicha boshqarish texnologiyasi samarali moddiy rag'batlantirishga bevosita bog'liq va bu xodimning kelajakda vazifalarini kreativlik va mas'uliyat bilan yondashishiga rag'bat bo'ladi. Xodimlarni maqsadlarga erishish va natijaviylikni ta'minlash uchun moddiy motivatsiyani natijaga mos moddiy rag'batga bog'lash metodikasi KPI (Key Performance Indicators) – asosiy samaradorlik ko'rsatkichlari asosida amalga oshiriladi va xodimlar motivatsiyasi deb nomlanadi.

Harvard Business Review tomonidan o'tkazilgan tadqiqot natijalariga ko'ra xodimlarning 5% yaxshi ishlaydi, 5–7% qoniqarsiz ishlaydi, qolgan 88% xodimlar maqsadlar va vazifalar qo'yilganda hamda ular nazoratga olinganda samarali ishlashini ko'rsatgan. Ushbu tadqiqot xodimlarning natijaviyligi asosida motivatsiya metodlarini tanlash uchun turli tashkilot va korxonalarining rahbar hamda xodimlari o'rtasida o'tkazilgan.

Motivatsiya – bu xodimlarning o'z ehtiyojlaridan kelib chiqib, tashkilot yoki kompaniya maqsadlariga erishishga undash usulidir. Motivatsiya xodimning ehtiyojlari ortidan paydo bo'ladi va rahbar buni anglagan holda

Ish haqining ragʻbatlantiruvchi funksiyasi kompaniya rahbariyati nuqtai nazaridan muhimdir: xodimni mehnat faoliyatiga ragʻbatlantirish, maksimal darajada qobiliyati va mehnat samaradorligini oshirishga qaratish lozim. Ushbu maqsadga har bir xodim erishgan mehnat natijalariga qarab daromad miqdorini belgilash orqali amalga oshiriladi.

2022–2026-yillarga moʻljallangan yangi Oʻzbekistonning taraqqiyot strategiyasida malakali oʻqituvchi va malakali shifokorlarning oylik maoshlarini bosqichma–bosqich 2026-yilga qadar 1 ming AQSh dollari ekvivalentiga etkazish vazifasi belgilangan boʻlib, bu yosh avlodni tarbiyalash, xalq sogʻligʻini taʼminovchi kasb egalari mehnatini qadrlash hamda mamlakatda inson kapitalini shakllantirish muhim oʻrin tutadi.

2.3. Mehnat bozorida egiluvchanlik va mobillik

Mehnat bozorining egiluvchanligi koʻp qirrali tushuncha boʻlib, mehnat munosabatlarining barcha ishtirokchilarining manfaatlariga taʼsir qiladi va mehnat munosabatlari subyektlari uchun yangi imkoniyatlar yaratadi. Ish beruvchi tomonidan mehnat bozorining egiluvchanligi ishga yollashda xarajatlarni kamaytirish, ishchi kuchini boʻshatish, shuningdek, bandlik barqarorligini taʼminlash va korxonada samaradorligini oshirish bilan bogʻliq. Mehnat bozorining koʻproq egiluvchanligi ish bilan band boʻlganlarga mehnatga haq toʻlash shakllari va tizimi, ish vaqti va bandlik shakllarining oʻzgaruvchanligini keltirib chiqaradi, bu esa ularning hayot faoliyati tuzilishini optimallashtirishga yordam beradi.

Mehnat bozorining egiluvchanligi tushunchasi bir qancha talqinga ega. Masalan, ingliz iqtisodchisi G.Standing oʻzining “Ishsizlik va egiluvchan mehnat bozori” asarida mehnat bozorining egiluvchanligini “baholar, ishchi kuchiga talab va taklifning oʻzgarishiga adekvat munosabatda boʻlish qobiliyati sifatida va bu mehnatning miqdori, sifati va narxi oʻzgarishlarda namoyon boʻladi deb taʼriflaydi”. Frantsuz iqtisodchisi F.Blanchard mehnat bozorining egiluvchanligini uch jihatda koʻrib chiqadi: ishchi kuchining mobilligi, mehnat xarajatlarining egiluvchanligi, inson resurslarini boshqarishdagi egiluvchanlik.

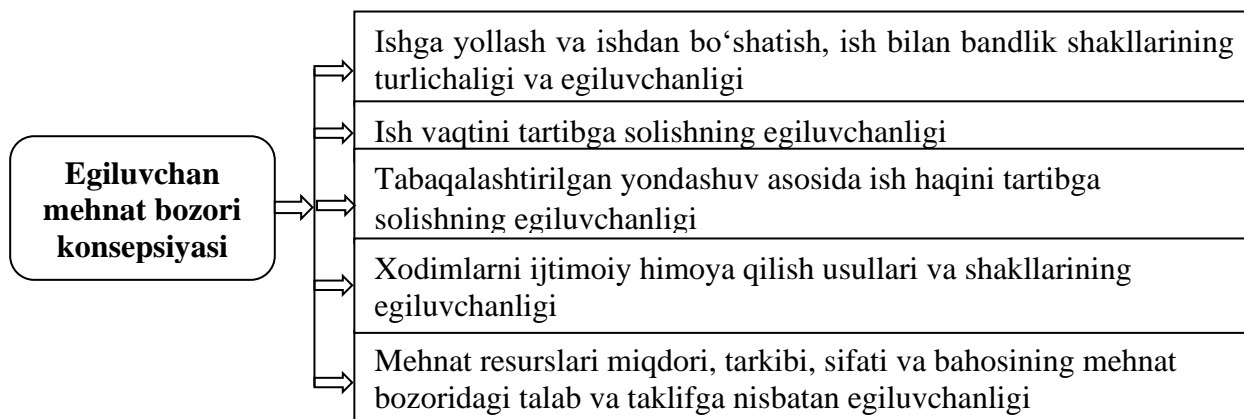
Bir qator tadqiqotchilar, xususan, R.Boerning fikricha, mehnat va kapital o'rtasidagi munosabatlarning jihatlari qancha bo'lsa, shuncha egiluvchanlikning ko'p shakllari mavjud. Professor S.Klark (Buyuk Britaniya) egiluvchanlikning quyidagi shakllarini ajratadi:

– egiluvchanlik soni – ish beruvchining ishlab chiqarish hajmining o'zgarishiga qarab xodimlar sonini kamaytirish qobiliyati;

– funksional egiluvchanlik, ya'ni xodimni bir ish joyidan boshqasiga o'tkazish qobiliyati yoki ishlab chiqarish ehtiyojlariga muvofiq kasblarni birlashtirish talabi;

– ish vaqtining egiluvchanligi – ish beruvchining talab va ishlab chiqarish hajmining o'zgarishiga javoban ish rejimi va miqdorini o'zgartirish qobiliyati.

Egiluvchan mehnat bozori mehnat resurslarining soni, sifati va bahosida o'z ifodasini topadigan yollanma xodimlarga bo'lgan talab va ularning taklifiga mutanosiblikka qodirlik sifatida baholanadi¹. Egiluvchan mehnat bozori uni tartibga soladigan mexanizmlarga erkinlik berish va rivojlanishning muqobil modellarini erkin tanlashni ta'minlashga da'vat etilgan davlat, ish beruvchi, kasaba uyushma va xodim o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning turli o'zlariga maqbul bo'lgan shakllarini ishlab chiqishni nazarda tutadi (2.2–rasm).



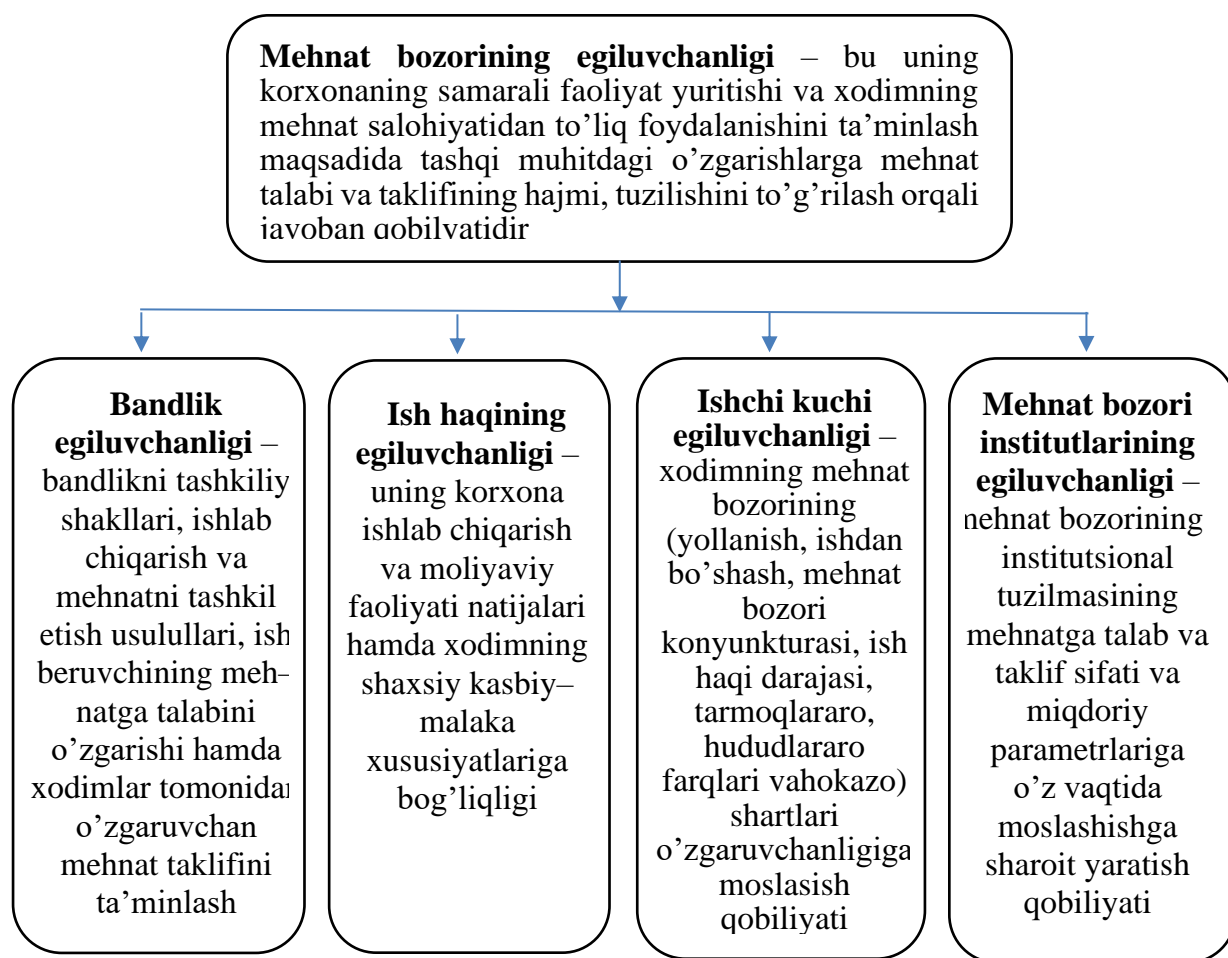
2.2–rasm. Egiluvchan mehnat bozori konsepsiyasi

Mehnat bozori qay darajada egiluvchan yoki aksincha, yuqori darajada tartibga solinishi, birinchi navbatda, mehnatni tarmoqlararo qayta taqsimlash tezligi, bandlikning tarmoq tarkibidagi o'zgarish tezligi, uning

¹ Standing G. Unemployment and labor market flexibility: The United Kingdom. Geneva, 1986.

keng tarqalganligi bilan baholanishi mumkin. yangi nostandart shakllar, kasbiy mobillik darajasi, ish vaqtining davomiyligi va differensialligi, tadbirkorlik muhitiga qarab ish haqining o'zgarish, shuningdek, aholining geografik mobilligi.

Iqtisodiy Hamkorlik va Taraqqiyot Tashkiloti ekspertlari egiluvchanlikni korxonada ham, tashqarisida ham bajariladigan vazifalar nuqtai nazaridan ishchi kuchining mobilligi deb tushunadilar. Tadbirkorlarga ish o'rinlarini yaratish va to'ldirishga to'sqinlik qiluvchi bandlikka oid me'yoriy hujjatlarni bekor qilish ishsizlikni kamaytirish va aholi bandligini oshirish yo'li sifatida qaraladi.



2.3–rasm. Mehnat bozori egiluvchanligining tarkibiy elementlari

Mehnat bozorining egiluvchanligi, birinchi navbatda, mehnat qonunchiligi normalari bilan “belgilanadi” ammo boshqa institutsional omillar ham muhim rol o'ynaydi: ish haqini shakllantirish mexanizmi, shu jumladan uning minimal darajasini belgilash, shuningdek, indeksatsiyalash

tartibi, ishsizlikdan sugʻurta tizimi, kasaba uyushma tashkilotlarining roli va ta'siri (2.3–rasm).

Demak, mehnat bozorining eng katta egiluvchanligiga ham ichki mehnat bozorlarini toraytirish, ham uning harakat mexanizmini sharoitlarni, intensivlik, mehnat mazmuni, ish vaqti, shuningdek, koʻproq oʻzgarishlarni, mehnat bozorida mobillikni amalga oshirish orqali erishish mumkin.

Bizning fikrimizcha, mehnat bozorining egiluvchanligi mehnat resurslarini yanada samaraliroq taqsimlash imkonini beruvchi vositaga aylanishi mumkin. Mehnat bozorining egiluvchanligi deganda, mehnatning samarali tarmoq, kasbiy va mintaqaviy taqsimlanishiga yordam beradigan va mehnat bozorini takror ishlab chiqarishning oʻzgaruvchan sharoitlariga tezda moslashtirishga imkon beradigan uning ishlash mexanizmi tushuniladi. Bu mexanizm davlat siyosati chora–tadbirlari bilan ham stixiyali, ham maqsadli shakllantirilishi mumkin (2–jadval).

Shuni taʼkidlash kerakki, mehnat bozorining egiluvchanligi xodimlarning ijtimoiy himoyasining zaiflashishiga olib kelishi mumkin. Mehnat bozorining egiluvchanligiga taʼsir qiluvchi asosiy omillarga quyidagilar kiradi:

- ishsizlikning ortishi;
- mehnatga layoqatli va iqtisodiy faol aholining oʻsish surʼatlari oʻrtasidagi nisbat;
- iqtisodiyotning davlat sektorida band boʻlgan ayollar sonining oʻsishi;
- bandlikning nostandart shakllarini oʻzgartirish.

Mehnati bozori egiluvchanligining asosiy yoʻnalishlari birinchi navbatda quyidagilarni oʻz ichiga oladi:

- ish vaqtini qayta tashkil etish;
- bandlikning nostandart shakllari;
- ishga yollash va ishdan boʻshatish tizimini oʻzgartirish;
- ish haqini belgilash va oʻzgartirish tartiblarini takomillashtirish.

Ish vaqtini qayta tashkil etish, bir tomondan, ishlab chiqarish quvvatlaridan toʻliqroq foydalanish yoki talabning mavsumiy tebranishlariga moslashish zarurligiga muvofiq egiluvchan ish rejimlarini joriy etishdan iborat boʻlsa, ikkinchi tomondan, ish vaqtini qisqartirish orqali bandlik muammolarini ish vaqti va qoʻshimcha ish vaqtini cheklash orqali hal qilishdan iborat.

Egiluvchan mehnat bozorining asosiy mexanizmlari

Xodimlar soni bo'yicha	Iqtisodiy sabablarga ko'ra, ma'muriyat tashabbusi bilan xodimlarni ishdan bo'shatish Muddatli mehnat shartnomasi Shartnoma bo'yicha ma'lum hajmdagi ishlarni bajarish Norasmiy bandlik Ijaraga olingan mehnat
Ish vaqti egiluvchanligi	Siqilgan ish haftasi Egiluvchan ish grafigi Ish vaqtining umumlashtirilgan hisobi Belgilangan ish vaqtdan tashqari ish To'liqsiz ish vaqti grafigi bo'yicha ish Ma'muriyat tashabbusi bilan ta'til O'z xohishiga ko'ra ta'til
Mehnatni tashkil qilish bo'yicha egiluvchanlik	Vaqtinchalik boshqa ishga ko'chirish Ko'chish O'rindoshlik Shartnomada ko'rsatilmagan mehnat vazifalarni bajarish
Ish joyi egiluvchanligi	Uy mehnati Masofaviy bandlik Mobil bandlik

Qoidaga ko'ra, iqtisodiy samaradorlikka erishish uchun ish vaqtining egiluvchanligi xodimlarning funksional mobilligi, turli kasblar va faoliyat turlarining uyg'unligi bilan birga bo'lishi kerak va bu esa kasbiy tayyorgarlikka talablarning oshishini talab qiladi. Ish vaqtining egiluvchanligini oshirish, shuningdek, egiluvchan pensiya rejalarini, rag'batlantirish va erta pensiyaga chiqish uchun qonunchilik bilan belgilangan imkoniyatlar bilan bog'liq bo'lishi mumkin.

Mehnatning *nostandard* shakllariga quyidagilar kiradi:

- masofaviy ish usulida;
- moslashuvchan ish jadvalida (to'liqsiz ish vaqti);
- o'zini o'zi band qilish;
- frilans;
- autsorsing, vaqtinchalik (subpudratchilik asosida);
- mavsumiy bandlik;
- uyda bandlik, kasanachilik va boshqalar.

Ishga yollash va ishdan bo‘shatishda egiluvchanlikning oshishi asosan quyidagilarga bog‘liq:

- mehnat shartnomasi muddatini cheklash;
- qisqa muddatli mehnat shartnomalaridan foydalanish;
- ishdan bo‘shatishda institutsional to‘siqlarni zaiflashtirish (kasaba uyushmalari, mehnat inspeksiyalari va boshqalar bilan kelishish).

Ko‘pgina mamlakatlarda ish haqi tizimini takomillashtirish, asosan, indeksatsiyani to‘xtatish, ikki bosqichli ish haqi shkalasini joriy etish orqali uning o‘shishini sekinlashtirishga qaratilgan bo‘lib, bu yangi ishga qabul qilingan xodimlar uchun jamoa shartnomasida nazarda tutilganidan pastroq ish haqi darajasini, butun korxonada samaradorligi, uning faoliyati natijalari bilan bog‘liqlikni, shu jumladan xodimlarning ayrim toifalari eng kam ish haqi darajasini pasaytirish yoki uni bekor qilishni nazarda tutadi.

Demak, mehnat bozorining eng katta egiluvchanligiga ham ichki mehnat bozorlarini toraytirish, ham uning harakat mexanizmini sharoitlarni, intensivlik, mehnat mazmuni, ish vaqti, shuningdek, ko‘proq o‘zgarishlarni, shuningdek, mehnat bozorida mobillikni amalga oshirish orqali erishish mumkin.

Mehnat bozorida mobillik – band bo‘lgan va ishsiz aholining o‘z maqomini, ish turini, ish beruvchini, kasbiy mansubligini va ish joyini, shu jumladan yashash joyining o‘zgarishi munosabati bilan o‘zgartirishga tayyorligini aks ettiradi. Mobillik ko‘chishni o‘z ichiga oladi. Ko‘chishning ko‘p turlari mavjud:

Avlodlararo va ichki avlodlar ko‘chishi. Odamlarning avlodlararo ko‘rinishdagi, ularning hayotidagi kasbiy va mehnat o‘zgarishlari, ularning ota–onalarga qaraganda, oilaning turli avlodlari o‘rtasida ko‘chishi, avlod ichidagi esa – bu odamlarning mehnat hayoti va faoliyati davomidagi kasbiy va mehnat ko‘chishi kiradi.

Tashkillashtirilgan va tashkillashtirilmagan ko‘chishlar. Tashkillashtirilgan ko‘chishlar hokimiyat organlari, jamoat tashkilotlari, korxonalar yordamida amalga oshiriladi.

Gorizontal va vertikal ko‘chishlar. Ular maqomning o‘zgarish yoki o‘zgarmasligi mezoniga ko‘ra farqlanadi.

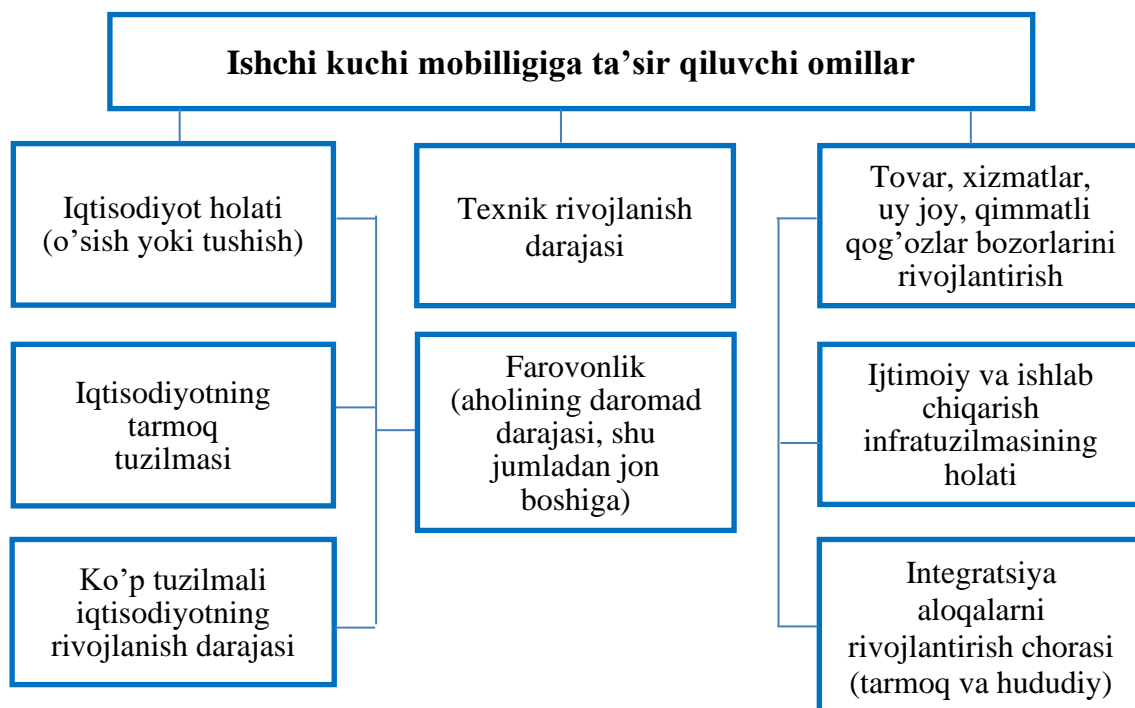
Tashqi va ichki ko'chishlar. Ichki mehnat bozorida yoki tashqi va ichki o'rtasidagi ko'chishlar. Individual va guruhli ko'chishlar. Bir kishi yoki guruh tomonidan amalga oshiriladi.

Bir martalik va takroriy ko'chishlar. Xodim ba'zan o'zini qoniqtiradigan ishni qidirishda bir marta, ba'zida esa bir nechta ish joyini ko'chirishi orqali erishadi.

Majburiy va ixtiyoriy ko'chishlar. Majburiy ko'chishlar – bu majburiy tanlovga asoslangan. Ixtiyoriy ko'chishga ta'sir qiluvchi asosiy omillar – ish haqi, yosh, ma'lumot, ish staji, korxonalar (firma) hajmi va boshqalar.

Ko'chishlar yashash joyi, tashkiloti, kasbi, mutaxassisligi va boshqalarni o'zgartirib yoki o'zgartirmagan holda bo'lishi mumkin.

Ishchi kuchi mobilligi – bu harakatchanlik, mehnat resurslarining ishlab chiqarish sharoitlariga, yangi texnologiyaga moslasha olishi, xushmuomala bo'lishni taqozo etadi (2.4–rasm).



2.4–rasm. Ishchi kuchi mobilligiga ta'sir qiluvchi omillar

Mehnat bozoridagi mobillik migratsiya bilan bog'liq. Mehnat bozorining egiluvchanligi iqtisodiy rivojlanishning ichki va tashqi sharoitlarining o'zgarishiga tezda moslashish, boshqaruv va barqarorlikni saqlash qobiliyatida ifodalanadi. Bu egiluvchanlik an'anaviy mehnat bozori bilan solishtirganda, xodimlarga to'liq bo'lmagan ish kunidan egiluvchan

tarzda foydalanish, vaqtinchalik bandlik, ish joylarini almashtirish, smenalar sonini o'zgartirish, ehtiyojga qarab mehnat funksiyalarini kengaytirish yoki qo'shishda namoyon bo'ladi. Ishlamoqchi bo'lgan har bir kishi bunday bozorda o'z ehtiyojlariga mos ish topishi kerak.

Aholi o'rtasida o'tkazilgan so'rovlarga ko'ra, respublikada viloyatlararo ichki mehnat migratsiyasining ko'lami bugungi kunda iqtisodiy faol aholining 14,1% ni (yoki 2 million kishidan sal ko'prog'ini), viloyat ichida esa iqtisodiy faol aholining taxminan 6,6% ni (969 ming kishini) tashkil etadi. Kunduzgi / mayatnikli migratsiya ko'laminin (ertalab shaharga ishga qatnash) ishonchli hisobi yo'q, lekin respublikaning yirik shaharlari (Toshkent, Namangan, Samarqand) aglomeratsiyalari doirasida sezilarli bo'lishi mumkin.

Respublikada viloyatlararo migratsiya oqimlari asosan Farg'ona vodiysi va Samarqand viloyatining aholi zich joylashgan hududlarida shakllanadi va Toshkent aglomeratsiyasiga yo'naltirilgan. Viloyat ichidagi mehnat migratsiyasi qisqa masofalarga, uning asosiy yo'nalishi qishloqlardan shaharlarga yoki kichik shaharlar va shahar tipidagi posyolkalardan yirikroq shaharlarga amalga oshirilib, bu qishloq aholisining yuqori tabiiy o'sishi va shu tariqa qishloq joylarida ortiqcha ishchi kuchining shakllanishi bilan bog'liq.

Ortiqcha ishchi kuchi nafaqat qishloq joylardagi aholi ko'p bo'lgan (Andijon, Qashqadaryo, Surxondaryo, Samarqand, Toshkent, Farg'ona viloyatlari) hududlarida to'plangan. Samarasiz band bo'lgan ishchi kuchining ulushi aholi soni nisbatan ko'p bo'lmagan Buxoro, Navoiy, Xorazm viloyatlarida ham yuqoridir.

Qishloqdan shaharga ko'chish urbanizatsiya jarayonining rivojlanishi doirasida katta istiqbolga ega bo'lib, shahar aholi punktlarida aholi zichligining o'sishi – yanada samarali bozorlarni, shu jumladan mehnat bozorlarini shakllantiradi.

Ichki mehnat migratsiyasining sezilarli qismi norasmiy sohada kuzatilib, jarayon monitoringini mushkullashtiradi va mehnat migrantlarining zaif holatini yanada kuchaytiradi. Ichki migratsiyani legallashtirishga qaratilgan, xususan, mehnat migrantlari va ish beruvchilar uchun migratsiyani amalga oshirish xarajatlarini kamaytirish orqali barcha sharoitlar yaratilishi lozim.

2.4. Hududiy va korxonalar mehnat bozori

Bugungi kunda hudud (mintaqa) tushunchasiga ko'plab ta'riflar mavjud. Odatda, hudud deganda umumiy tabiiy, ijtimoiy-iqtisodiy, tarixiy, milliy, madaniy va boshqa shart-sharoitlarga ega bo'lgan hududning bir qismi tushuniladi.

Hudud yaxlitligi, murakkabligi, kompleks o'ziga xosligi, ixtisosligi va boshqarilishi bilan tavsiflanadi. Umuman olganda, hududiy bozorlarning shakllanishi va faoliyati xususiyati o'zaro bog'liq bo'lgan turli xil omillar va shartlarga bog'liq bo'lib, ular birinchi navbatda:

- ko'pincha iste'mol bozori va mehnat bozori rivojlanishiga ta'sir etuvchi *demografik omillar*;

- iqlim va tabiiy-resurs omillari – mintaqaviy bozorlarni shakllantirish va faoliyat yuritish uchun keng imkoniyatlarni yaratuvchi bozorni shakllantirishning eng muhim parametrlari sifatida iste'mol bozori va ishlab chiqarish vositalari bozorini tuzilmasini belgilaydi;

- iqtisodiy omillar – mintaqaning xo'jalik, tarmoq ixtisoslashuvi, iqtisodiy tuzilmasi, investitsiya faoliyati, transport kommunikatsiyalari va boshqalar.

Muayyan hududiy tizimning iqtisodiy tuzilishi ham iste'mol, ham ishlab chiqarish xususiyatiga ta'sir qiladi. Iste'mol bozori va ishlab chiqarish vositalari bozori uchun resurslarni shakllantirishda hududiy ishlab chiqarishning roli unga bog'liq. Iqtisodiy tuzilma kapital bozori, mehnat bozori, axborot va bilim bozorining shakllanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Transport omili birinchi navbatda ko'chirish sxemasi bilan bog'liq, chunki ishlab chiqarish va iste'mol geografiyasi o'rtasidagi qarama-qarshiliklarni hal qilish ko'p jihatdan unga bog'liq.

Mintaqa bozorlar tizimining asosiy maqsadi – o'zaro bog'langan har xil turdagi bozorlar yig'indisining hududiy takror ishlab chiqarishning samarali rivojlanishi va faoliyat yuritishni ta'minlashdir. Mehnat bozori – mintaqaviy takror ishlab chiqarish jarayonining maqsadli yo'nalishini amalga oshirishni ta'minlaydigan mintaqaviy bozorlar tizimining eng muhim qismidir. Mintaqaviy mehnat bozori mintaqaviy tizimning boshqa bozorlari bilan, birinchi navbatda, moliya-kredit resurslari bozori bilan yaqin aloqada bo'ladi, chunki u ish o'rinlari tarmog'ini kengaytirish, bo'shayotgan

xodimlarni tadbirkorlik sohasiga jalb qilish rag‘batlantirish uchun manba bo‘lib xizmat qiladi.

Bugungi kunda zamonaviy mehnat bozorini qurmasdan turib raqobatbardosh ijtimoiy yo‘naltirilgan bozor iqtisodiyotini rivojlantirish mumkin emas.

Davlat bandlik siyosati nafaqat O‘zbekistonda mehnat sohasidagi umumiy jarayonlarni tartibga solishga, balki hududiy mehnat bozorlarini tartibga solish bo‘yicha ishlab chiqilgan chora–tadbirlar doirasida ushbu jarayonlarni amalga oshirishga qaratilgan.

Hududiy mehnat bozori – bu ma'lum bir hudud bilan chegaralangan mehnat bozori; bu hududda joylashgan mahalliy mehnat bozorlarining yig‘indisidir (rasmiy–ma'muriy taqsimlash).

Har bir hududda tub farqlar, mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlari mavjud va shuning uchun uni tartibga solish choralariga tabaqalashtirilgan yondashuvlar ishlab chiqilgan. Hududiy mehnat bozorining ishlash tendentsiyalari uzoq muddatli istiqbolda hududda bandlik bilan bog‘liq quyidagi muammolarni hal qilishni belgilaydi:

1) xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlashning agrosanoat profilini chuqurlashtirish;

2) aholining o‘zini o‘zi bandligini rivojlantirishga ko‘maklashish;

3) hududlarning agrosanoat ixtisoslashuvini faol rag‘batlantirish;

4) yangi ish o‘rinlarini yaratish, ayniqsa, xizmat ko‘rsatish sohasida.

Mamlakatda shakllangan mehnat bozorida hududiy mehnat bozorining faoliyat yuritishi va uni tartibga solishning xarakterli xususiyatlarini o'zida mujassam etgan bo'lib, u asosan tabaqalashtirilgan siyosatni amalga oshirishdan iborat (2.2–jadval).

Hududiy mehnat bozori holatiga ta'sir qiluvchi turli xil ichki (o'ziga xos) ijtimoiy–iqtisodiy va reproduktiv (demografik, tarmoq va boshqa) xususiyatlar va imkoniyatlar mavjud. Bugun hududiy mintaqaviy mehnat bozorining xususiyatlari ularning ishiga ta'sir qiluvchi jamoat va davlat institutlariga bo'ysunadi. Hududiy kontekstda mehnat bozorining nomutanosibligi munosabati bilan hududlarning ikki guruhga ajratiladi: ishchi kuchining ortiqchiligi va ishchi kuchi taqchilligi.

Hududiy mehnat bozorini tartibga solish yo‘nalishlari

Ijtimoiy–demografik	Demografik vaziyatni barqarorlashtirish, migratsion jaraynlarni tartibga solish, mehnatga layqatli aholi soni dinamikasini prognozlashtirish, sog‘liqni saqlash, ijtimoiy himoyaga muhtoj aholini ish bilan bandligiga ko‘maklashish, ishsizlarni ijtimoiy qo‘llab–quvvatlash, yollanma ishchilarning dastlabki va ikkilamchi moslashuvchanligini ta‘minlash
Iqtisodiy	Korxonalariga kredit va soliq imtiyozlari berish, iqtisodiy jihatdan maqsadga muvofiq ish o‘rinlarini qo‘llab–quvvatlash, kichik biznes va o‘zini o‘zi ish bilan bandligini rag‘batlantirish, yangi ish o‘rinlarini tashkil etish uchun maqsadli investitsiyalar va tadbirkorlikni rivojlantirish
Tashkiliy–huquqiy	Ish joylarini kvotalash, iqtisodiy nochor hududlarga imtiyozlar berish, xodimlarni kasbga o‘qitish va qayta tayyorlash tizimini rivojlantirish, ish bilan band bo‘lmaganlar va ishsizlarni kasbga yo‘naltirish, jamoat, mavsumiy va vaqtinchalik ishlarni tashkil etish, ish vaqtini tashkil etishning egiluvchan shakllarini kengaytirish, mehnat bozori va ta‘lim xizmatlari bozori o‘rtasida muvozanatni ta‘minlash
Tarkibiy–axborot	Mutaxassisliklar va kasblarning yagona tasniflagichini yangilab borish, onlayn hududiy bo‘sh ish o‘rinlari axborot bazasini yaratish, mehnat bozori monitoringini va bandlik barometrini o‘tkazish, ish bilan bandlik siyosatini axborot va ilmiy–metodik ta‘minoti, marketing va istiqbollashtirish
Ijtimoiy–madaniy	Ishchi kuchining mehnat salohiyatini amalga oshirishi uchun shart–sharoitlar yaratish, ishchi kuchining kasbiy darajasini oshirish, ishga yollashda bajariladigan ishlarga qo‘yiladigan talabga ishchi kuchi sifat tarkibining muvofiqligini ta‘minlash

Mehnat bozori aholining pul daromadlarini shakllantirish va qayta taqsimlash va ularni muomala sohasida amalga oshirish jarayonida pul va moliyaviy oqimlar orqali iste‘mol tovarlari bozori bilan o‘zaro ta‘sir qiladi. Mehnat bozorining ishlab chiqarishning rivojlanish dinamikasi, tarkibiy o‘zgarishlar va ish o‘rinlarining yangi texnik xususiyatlarini hisobga olgan holda kadrlarni oldindan tayyorlash va qayta tayyorlashni ta‘minlashga mo‘ljallangan axborot va bilim bozori bilan ham chambarchas bog‘liqligi kuzatilmoqda. Mehnat bozorlari va korxonalar manfaatining ish o‘rinlarini kadrlar bilan to‘ldirish bo‘yicha o‘zaro yaqin aloqalar mavjud.

Shuni ta‘kidlash kerakki, korxonalarni kadrlar bilan ta‘minlash bilan bog‘liq jarayonlar parallel ravishda sodir bo‘ladi: bir vaqtning o‘zida

kadrlarni tayyorlash, ishga joylashtirish va ulardan foydalanish amalga oshiriladi. Birinchi bosqich kadrlar tayyorlash va ikkinchisi kadrlardan foydalanishga nisbatan asosdir; xodimlarning ma'lum bir qismi mehnatga layoqatli yosh chegarasiga yetib, pensiyaga chiqadigan vaqt keladi va yangi ish o'rinlarini yaratish zarurati tug'iladi. Shu bois hududiy mehnat bozori bu jarayonga juda sezgir bo'lib, talab va taklif dinamikasini hisobga olgan holda iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishda faol ishtirok etadi.

Hududlarni mehnat bozorida keskin vaziyat yuzaga kelgan hududlarga ajratish keyingi so'nggi ikki yil ichida bandlik va ishsizlik to'g'risidagi statistik ma'lumotlar asosida quyidagi ko'rsatkichlar bo'yicha amalga oshiriladi:

- aholining bandlik darajasi;
- umumiy ishsizlik darajasi;
- ro'yxatga olingan ishsizlik darajasi;
- 6 oy va undan ortiq oy davomida ish qidirayotgan ishsizlarning umumiy ishsizlar sonidagi ulushi;
- to'liqsiz ish kunida ishlayotgan va ma'muriyat tashabbusi bilan ma'muriy ta'tilda bo'lganlar ulushi;
- ishsizlar umumiy sonining bo'sh ish o'rinlari soniga nisbati sifatida hisoblangan mehnat bozoridagi keskinlik koeffitsienti.

Hududlarni ushbu ko'rsatkichlarning har birining ahamiyatlari bo'yicha tartiblash usulidan foydalanib, har bir hudud uchun umumiy ko'rsatkich hisoblanadi va mamlakat bo'yicha umumiy ko'rsatkich bilan taqqoslanadi.

Agar hudud bo'yicha umumiy ko'rsatkich mamlakat bo'yicha umumiy ko'rsatkichdan 1,5 baravar ortiq bo'lsa, bu hudud mehnat bozoridagi keskin vaziyatga ega hudud hisoblanadi. Bunda o'tgan yil uchun shunga o'xshash ma'lumotlarni hisobga olinadi. Bozor munosabatlari va hududiy mehnat bozori takror ishlab chiqarish jarayonining samarali rivojlanishi va faoliyat ko'rsatishini ta'minlay olishi uchun tegishli ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar bo'lishi zarur. Tabiiyki, qayd etilgan tegishli shart-sharoitlarni yaratish, birinchi navbatda, mintaqa iqtisodiyoti rivojlanish darajasiga va ma'lum hududiy resurslarni shakllantirishning makon-vaqt xususiyatini belgilovchi mahalliy takror ishlab chiqarish sikllarining ishlashiga bog'liq. Bunda mintaqada mos iqtisodiy vaziyatni shakllantirish muammosi va hududiy

ijtimoiy–iqtisodiy siyosatning ajralmas qismi bo‘lgan mehnat bozori siyosati katta ahamiyatga ega.

Korxonalar (tashkilot) mehnat bozori. Avval mehnat bozorini tahlil qilishda, asosan, hududlar va tarmoqlar doirasidagi turli xo‘jalik yurituvchi subyektlar o‘rtasida xodimlar harakati ko‘rib chiqilgan edi. Biroq bozor iqtisodiyotida hodisalarning shakllanishi mikrodarajada rivojlanishi hisoblanadi. Ko‘pincha, ish vaqtdan tashqari vaqtdagi ish paydo bo‘lganda yoki bo‘sh ish o‘rni to‘ldirilganda, ish beruvchi allaqachon yollangan xodim va tashqi shaxs o‘rtasidagi tanlov muammosini hal qiladi. Bundan tashqari, ish beruvchiga allaqachon yollangan xodimni jalb qilish afzalroq ko‘rinadi. Ushbu qarorni quyidagi fikrlar tasdiqlaydi:

- xodimning mehnat xulq–atvorining eng muhim xususiyatlarini, qobiliyatlari va imkoniyatlarini bilishi;

- bo‘sh ish o‘rinlarini to‘ldirishda xato qilishning minimal xavfi;

- o‘z xodimlari martabasida siljishi uchun rag‘batlantirish yaratish;

- yollash uchun kam xarajatlar qilish;

- nomzodning korxonalar haqida bilishi;

- o‘sh imkoniyatlarini ta‘minlash;

- korxonalar bog‘liqlikni oshirish;

- yosh xodimlar uchun bo‘sh ish o‘rinlarini bo‘shatish;

- muhimroq lavozimlarda xodimlarning yo‘qligi sababli ish beruvchining yo‘qotishlarini kamaytirish, ularni unchalik muhim bo‘lmagan yo‘qotishlar bilan almashtirish;

- bo‘sh ish o‘rinlarini tezroq to‘ldirish imkoniyati;

- xodimlarni topish, jalb qilish va tanlash xarajatlarini kamaytirish, chunki bu holda kamroq mas‘uliyatli va unchalik muhim lavozimlarni egallash uchun odamlarni izlash kerak bo‘ladi.

Shu bilan birga, xodim ko‘pincha butun mehnat faoliyati davomida bir korxonada uzoq vaqt ishlaydi, turli sabablarga ko‘ra yangi ish joylariga o‘tadi va tashqaridan ish izlamaydi. Bu quyidagi sabablar bilan bog‘liq.

- raqobatdan nisbiy ozod bo‘lish;

- mehnat jarayoni va jamoa haqida bilishi;

- ish haqining barqarorligi;

- bandlik kafolati;

- kompaniya ichidagi martaba zinapoyasida yuqoriga ko'tarilish imkoniyati;

- yangi qidirish xarajatlari.

Ya'ni, boshqa teng sharoitlarda, xodim tashqaridan ish joyini ish qidirishdan ko'ra ish beruvchiga korxonada doirasida martabada o'sish uchun o'z xizmatlarini taklif qilishni afzal ko'radi.

Shuningdek, mehnat bozorida tranzaksiya xarajatlari deb ataladigan xarajatlarni tejashni hisobga olish kerak. Bu xarajatlar quyidagilar bilan bog'liq: ishga yollash va ishdan bo'shatish; bo'sh ish o'rinlari va xodimlar to'g'risidagi ma'lumotlar; ish qidirish va mobillik; nomzodlarni tanlash uchun; mehnat shartnomasining bajarilishini nazorat qilish.

Shunday qilib, ko'pgina korxonalar (tashkilotlar) ichida mehnat bozorining nisbatan ajralgan quyi tizimi shakllangan bo'lib, uni tahlil qilish uchun iqtisodiy adabiyotlarda "ichki mehnat bozori" atamasi qo'llaniladi. Ichki mehnat bozori – bu bitta korxonada (tashkilot) doirasidagi ijtimoiy va mehnat munosabatlari tizimi bo'lib, uning ichida xodimlarning ish haqini belgilash va ularni joylashtirish ma'muriy qoidalar va tartiblar bilan belgilanadi. Ichki mehnat bozorlarini shakllantirish omillari orasida quyidagilar ajralib turadi:

- xodimlarning texnologiyalar va mavjud ish o'rinlarida qo'llashning o'ziga xos xususiyatlari bilan bog'liq bo'lgan maxsus kasbiy tayyorgarligi, malakasi;

- potensial xodimning mumkin bo'lgan faoliyati to'g'risidagi ma'lumotlarning nomukammalligi;

- ish joyida norasmiy o'rganish bilan tavsiflangan ish joyidagi ta'lim.

Turli korxonalarining ichki mehnat bozorlari bir-biridan ajralgan, ammo ayni paytda ular umumiy xususiyatlar bilan tavsiflanadi: ichki mehnat bozori ierarxik tuzilishga ega bo'lib, unda bir qator darajalarni ajratib ko'rsatish mumkin. Odatda xodim, qoida tariqasida, dastlab ichki mehnat bozorining quyi darajalaridan biriga tushadi, keyin esa yuqoriroq darajalarga ko'tariladi. Ichki mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlari quyidagilar bilan belgilanadi:

- xodimlar ish haqi darajasining tashqi mehnat bozoridagi talab va taklifga qaraganda nisbatidan mustaqilligi;

- xodimlarning tashqi raqobatdan nisbatan mustaqilligi, tartibga solishda ma'muriy usullarning katta ahamiyati;

- xodimning yoshi va lavozimiga muvofiq ish haqi tizimining ifodasi sifatida ish haqi va korxonadagi ish vaqti o'rtasidagi ijobiy munosabat;

- kam xarajatlar bilan xodimlarning tez ko'chishi, ish beruvchi va xodim o'rtasida uzoq muddatli munosabatlarni o'rnatish.

Ichki mehnat bozori tashqi mehnat bozori uchun xos bo'lgan o'z-o'zidan yuz beradigan tebranishlarga duch kelmasligi uchun ko'proq boshqariladi. Uni tartibga solish maqsadli ravishda amalga oshiriladi. Tartibga solishning asosi – ma'muriyat tomonidan ishlab chiqilgan mehnatga haq to'lash, tayyorlash va o'qitish tizimi, uning mavjud ish joylarining xususiyatlariga yo'naltirilganlik darajasi, martabada ko'tarilish va malakasini oshirish qoidalari bo'yicha ishlab chiqilgan qoidalar va tartiblardir. Bundan tashqari, har bir korxonaning o'ziga xos urf-odat va an'analari, mehnat munosabatlarining yozilmagan normalari (me'yorlari), o'ziga xos mehnat axloqi va boshqaruv uslubi mavjud.

Shuning uchun bo'sh ish joyi paydo bo'lganda, uni to'ldirish variantlari rahbar tomonidan to'g'ridan-to'g'ri tayinlashi yoki ochiq tanlov e'loniga qo'yilishi mumkin. Xodimni korxonaga ehtiyojlariga moslashtirish va tayyorlash, uning samarali ishlashini ta'minlash uchun unga ta'sir qilish ishchi kuchi sifatiga, uning malakasiga qo'yiladigan talablar, mehnatni rag'batlantirish, kasbiy mobillikni rivojlantirish orqali amalga oshiriladi.

Ichki mehnat bozorining asosiy funksiyalariga band bo'lganlarning eng qimmatli qismini saqlash, xodimlarni tabaqalashtirilgan ijtimoiy himoya qilinishini ta'minlash, maxsus tayyorgarlikdan o'tkazish va xodimlarning malaka va ko'nikmasini oshirish, jamoaning ijtimoiy barqarorligini ta'minlash kiradi. Garchi ichki mehnat bozorlari korxonaga mehnat bozorining asosini tashkil etsada, ular tashqi raqobat uchun yopiq emas. Aksariyat korxonalar doirasiga tashqi mehnat bozorining bir qismi ham kirib, bu xodimlarni biron bir xo'jalik yurituvchi subyektga biriktirib qo'yilmaganligi bilan xosdir. Tashqi va ichki mehnat bozorlarining aloqalari, asosan, ish beruvchining tashqi bozorda xodimlarni ish joylariga yollashi bilan bog'liq. Bundan tashqari, ish beruvchi o'zi biladigan xodimlar bilan ishlashni afzal ko'radi, bu ayniqsa tashqaridan mehnatni jalb qilishni talab qiladigan favqulodda, yaxshi haq to'lanadigan ishlar paydo bo'lganda yaqqol

namoyon bo‘ladi. Odatda ular jalb qilingan xodimlarga va faqat ular rozi bo‘lmagan holda boshqalarga taklif qilinadi. Bu o‘zaro bo‘lgan intilish. Hatto mavsumiy va vaqtinchalik ishlarda bandlar ham, ish beruvchining xatti–harakatini aniq bilganlari uchun unda ishlashni afzal ko‘rishadi. Bundan tashqari, ushbu xodimlar uchun ishlab chiqarish jarayoniga kirishning qulayligi katta ahamiyatga ega. Tabiiyki, agar avvalgi ish beruvchi bilan mehnat munosabatlari o‘rnatilsa, bu juda oson bo‘ladi.

Nazorat savollari va vazifalar

1. Mehnatga talab va taklifning vujudga kelish omillari.
2. Ish haqi shakllanishining tarkibiy qismlari.
3. Ish haqining turlari.
4. Mehnat bozorining egiluvchanligi omillari.
5. Motivatsiya va mehnatni rag‘batlantirish usullari.
6. Motivatsiyalashda KPI ning roli va ahamiyati.
7. Hududiy va korxonalar mehnat bozorining xususiyatlari.

3. DEMOGRAFIYA VA MEHNAT BOZORI

3.1. Ishchi kuchi taklifining demografik omillari

Mamlakatning holati va rivojlanishi ko'p jihatdan uning aholisining soni va tarkibi, mehnat resurslari, shu jumladan, ijodiy imkoniyatlari bilan belgilanadi.

Demografiya – bu ma'lum bir hudud (dunyo, qit'alar, mamlakatlar guruhi, mamlakat, uning bir qismi va boshqalar) doirasida aholining ko'payishi, uning xususiyati, ijtimoiy–iqtisodiy va tabiiy sharoitlarga, migratsiyaga bog'liqligi, hududiy taqsimlanish va aholi tarkibi, ularning o'zgarishi, bu o'zgarishlarning sabab va oqibatlari qonuniyatlarini o'rganuvchi va ularni yaxshilash uchun tavsiyalar beruvchi fan.

O'zbekistondagi demografik jarayonlar mamlakat va uning hududlarining ijtimoiy–iqtisodiy rivojlanishiga, jumladan, mehnat bozori, aholi bandligi va ishsizlik darajasiga bevosita ta'sir ko'rsatib, tegishli davlat siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirishda ularni hisobga olishni, ayniqsa, kelajakda bu boradagi jarayonlarni hisobga olishni taqozo etadi.

O'zbekistonda har yili 700 mingdan ortiq yoshlar mehnat bozoriga kiradi. Bu demografik o'sish ham imkoniyat, ham juda katta mas'uliyatdir.

Shu munosabat bilan aholi kelajagining, jumladan, mehnatga layoqatli aholining o'zgarishi bilan bog'liq holda mehnat bozorining dolzarb masalalarini aniqlash muhim ahamiyatga ega.

Aholi deganda ma'lum bir belgilangan hududda yashovchi odamlarning umumiy yig'indisi tushuniladi. Aholining ko'payishi va uning bandligi jarayonlariga ta'sir ko'rsatish maqsadida mehnat bozorini baholash va davlatning tegishli demografik siyosatini olib borishda mehnat faoliyati uchun resurslarni o'rganish katta ahamiyatga ega. Mehnat resurslari deganda aholining foydali faoliyatni amalga oshirish uchun zarur bo'lgan jismoniy rivojlanishi, aqliy qobiliyatlari va bilimlari tushuniladi. Mehnat resurslarining yosh chegaralari va ijtimoiy–demografik tarkibi qonunchilik hujjatlari tizimi bilan belgilanadi.

Mamlakatda ko'p o'n yilliklar davomida iqtisodiyotga demografik yukning yuqori bosimi iqtisodiyotning o'zida ham, iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha bandlik tarkibida ham jiddiy tarkibiy nomutanosibliklarga olib keldi.

Iqtisodiy faol aholining salmoqli qismi mehnatni ko‘p talab qiladigan, unumdorligi past bo‘lgan sanoat va iqtisodiyotning yuqori malakali xodimlarni talab qilmaydigan tarmoqlarida band. Qishloq xo‘jaligi, qurilish, savdo, transport va saqlashda an‘anaviy bandlik sohalari bo‘lib qolmoqda.

Aholining ko‘payishi uch turdagi harakati natijasida avlodlarning doimiy yangilanish jarayon ro‘y beradi: tabiiy (tug‘ilish va o‘limning o‘zaro ta‘siri tufayli); mexanik yoki migratsiya (odamlarning hududlar o‘rtasida harakatlanishi tufayli); ijtimoiy (odamlarning bir ijtimoiy guruhdan ikkinchisiga o‘tishi tufayli). Aholining ijtimoiy mobilligi turli ijtimoiy tuzilmalardagi o‘zgarishlarda namoyon bo‘ladi: ta‘lim, kasbiy, milliy va boshqalar. Aholining ko‘payish jarayonida nafaqat avlodlarning almashinishi, balki uning yangi ijtimoiy–demografik tuzilishining shakllanishi ham sodir bo‘ladi. Shunday qilib, odamlarning har bir avlodi ta‘lim va madaniyat darajasi, kasbiy va malakaviy tuzilmasi, jinsi va yoshi tarkibi va boshqa xususiyatlari bilan farqlanadi.

Aholining tabiiy harakati – bu ma‘lum bir hudud aholisining o‘zgarishiga olib keladigan tug‘ilish va o‘limlar yig‘indisining umumlashtirilgan ifodasidir. Aholining tabiiy harakati ta‘sirida aholining tabiiy ko‘payishi shakllanadi, ya‘ni ma‘lum bir vaqt oralig‘ida (odatda bir yil) tug‘ilganlar va o‘limlar soni o‘rtasidagi farqning mutlaq o‘lchami. Tug‘ilganlar sonining o‘lganlar sonidan ortishi aholining tabiiy ko‘payishini, o‘lganlar sonining tug‘ilganlar sonidan ortishi esa aholining tabiiy kamayishini bildiradi. *Aholining tabiiy o‘sishi* – muayyan hududning mehnat resurslarini kengaytirilgan ko‘payishining asosiy manbai hisoblanadi.

Aholining ko‘payishi: oddiy, kengaytirilgan, toraygan bo‘lishi mumkin. Oddiy ko‘payish ota–ona va bola avlodlarining son tengligi bilan amalga oshiriladi. Bu hozirgi darajada avlod davom etishi uchun har 100 oilaga 250–260 tug‘ilgan bo‘lsagina erishish mumkin. Ushbu raqamdan yuqori qiymat aholining ko‘payishini, pastroq esa torayganligini anglatadi.

Aholi ko‘payishining miqdoriy xususiyatlari tug‘ilish va o‘lim ko‘rsatkichlarini o‘z ichiga olgan ko‘payish rejimining belgilangan parametrlari bilan belgilanadi. Aholining tabiiy harakatining umumiy ko‘rsatkichlari orasida quyidagilar ajralib turadi. Tug‘ilish va o‘lim koeffitsienti mos ravishda tug‘ilganlar (tirik) soni va o‘lganlar sonining

aholiga nisbati hisoblanadi. Odatda tug‘ilish promilleda (1000 aholiga) hisoblab chiqiladi.

Nikoh va ajralish koeffitsienti mos ravishda nikohlar va ajralishlar sonining aholiga nisbatidir. Ular tug‘ilish va o‘lim koeffitsientlari kabi promilleda (1000 aholiga) hisoblanadi. Fertillik funksiyasi va o‘lim funksiyasi aholining yosh va jins tarkibini oldindan belgilab beradi

Aholining tabiiy o‘lish darajasi tug‘ilish darajasi, umr ko‘rish darajasi va aholining yosh va jinsiy tarkibi o‘rtasidagi o‘zaro ta‘sirning holati va dinamikasi bilan belgilanadi. Aholining ko‘payishiga o‘lim darajasi katta ta‘sir ko‘rsatadi. Ko‘p asrlar davomida aholining o‘lishi yoki kamayishi asosan o‘lim darajasi bilan belgilanadi, chunki tug‘ilish darajasi doimiy ravishda yuqori bo‘lgan. Demografik fanning o‘zi o‘lim holatini o‘rganishdan boshlangan. O‘lim darajasi asosan to‘rt guruh omillari bilan belgilanadi:

Aholining turmush darajasi – mehnat va turmush sharoiti, daromad darajasi, uy–joy sharoitlari sifati, xizmat ko‘rsatish sohasi, oziq–ovqat sifati.

Atrof muhitning holati – atmosfera, ichimlik suvi, ularning ifloslanish darajasi, shovqin darajasi.

Tibbiyot sifati – bu sifatli tibbiy yordamning mavjudligi, dori vositalari bilan ta‘minlanganlik darajasi.

Aholining sanitariya madaniyati – bu aholining o‘z sog‘lig‘iga bo‘lgan munosabati, ishda va uyda gigiena qoidalari, yomon odatlarning keng tarqalganligi.

Aholining tabiiy harakatini belgilovchi ikkinchi omil (komponent) tug‘ilish darajasidir.

Demografik siyosat – jamiyat xohlagan yo‘nalishda demografik jarayonlarning borishiga ma‘lum ta‘sir ko‘rsatishga qaratilgan chora–tadbirlar ko‘rish majmui. Demografik siyosat choralari uch guruhga bo‘lish mumkin:

Birinchi guruh – iqtisodiy: ona–ayolning pensiyasini hisoblash uchun yosh va ish stajini belgilashda soliqqa tortishda bolalar sonini hisobga olgan holda bolalarga beriladigan naqd pul nafaqalari.

Ikkinchi guruh – ma‘muriy–huquqiy: kelin va kuyovning nikohdan o‘tishdagi eng kam yoshini belgilash, ajrashgan taqdirda ona va bolalarning mulkiy huquqlarini belgilash va hokazo.

Uchinchi guruh – ijtimoiy–psixologik (yoki ta’lim), mamlakatning demografik rivojlanishi manfaatlariga javob beradigan demografik ideallarni shakllantirishga qaratilgan.

Demografik siyosat chora–tadbirlarini ishlab chiqishda uning eng muhim nazariy asoslarini hisobga olish zarur. Muhim qoidalardan biri demografik siyosatni davlatning umumiy ijtimoiy–iqtisodiy siyosatining bir qismi sifatida tushunishdir. Demak, demografik rivojlanishni optimallashtirish chora–tadbirlari davlatning ijtimoiy–iqtisodiy siyosatining asosiy maqsadi, ya’ni xalq farovonligini oshirish muvaffaqiyatli amalga oshirilsa, ijobiy samara berishi mumkin. Shu bilan birga, davlat tomonidan amalga oshirilayotgan turli ijtimoiy–iqtisodiy chora–tadbirlar, agar ularni joriy etishdan maqsad demografik rivojlanishga bevosita va rejalashtirilgan ta’sir ko’rsatish bo’lsa, u demografik siyosat choralari sifatida tasniflanishi mumkin.

Demografik siyosat keng qamrovli bo’lishi kerak, ya’ni demografik rivojlanishning barcha jihatlarini (tug’ilish, o’lim, nikoh, ajralish) qamrab olishi va nafaqat demograflar, balki tegishli bilim sohalari mutaxassislari – iqtisodchilar, sotsiologlar, psixologlar, huquqshunoslar, shifokorlar tomonidan ham ishlab chiqilishi kerak. Demografik siyosat chora–tadbirlarini doimiy ravishda takomillashtirish va kengaytirish zarur, chunki uzoq muddatli chora–tadbirlar odatiy holga aylanib, jozibadorligini va rag’batlantiruvchi ta’sirini (moddiy va psixologik jihatdan) yo’qotadi. Shuning uchun demografik siyosat qo’llaniladigan chora–tadbirlar tizimi nuqtai nazaridan qotib qolmagan, o’zgarmaydigan narsa bo’lmasligi kerak; bu chora–tadbirlar nafaqat hayot bilan hamohang balki undan oldinda harakat qilishi kerak. Demografik siyosat choralari qo’llash tajribasi va amaliyoti turli xil mamlakatlarda katta farq qiladi.

Demografik siyosatni olib borish tamoyillari jamiyatning xususiyati va mohiyatini ifodalaydi. Demokratik jamiyat doirasida demografik siyosatni olib borishning asosiy tamoyillari quyidagilardan iborat bo’lishi kerak:

- aholining birorta ajratilgan belgi (ijtimoiy, hududiy, etnik jihatdan) bo’yicha guruhiga nisbatan hech qanday kamsitishlarga yo’l qo’ymaslik;

- davlat tomonidan har bir shaxsning muayyan demografik hodisa bo’yicha qaror qabul qilishda erkin tanlovini ta’minlash uchun zarur shart–sharoitlarni ta’minlash.

Aholi demografiyasi fani aholi soni, hududiy taqsimoti va tarkibini, ularning o'zgarishini, bu o'zgarishlarning sabab va oqibatlarini, aholidagi ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarning o'zaro bog'liqligini o'rganadi, aholining ko'payishi qonuniyatlarini o'ziga xos usullardan foydalangan holda ochib beradi. Amaliyotda mehnat resurslarini hisobga olish va rejalashtirishning muhim vositasi – bu mehnat resurslari balansi hisoblanadi.

Aholining umumiy ko'rsatkichi o'rtacha aholi soni bo'lib, u, odatda, yil uchun hisoblanadi. O'rtacha yillik aholi soni – tegishli yil boshi va oxiridagi aholining o'rtacha arifmetik ko'rsatkichi (3.1–jadval).

3.1–jadval

**O'zbekiston aholisining yosh tarkibi bo'yicha taqsimlanishi
(yil boshiga, kishi)**

Ko'rsat- kichlar	2009	2010	2015	2020	2021	2022
Jami	27 533 382	28 001 443	31 022 525	33 905 242	34 558 891	35 271 296
0–4	2 832 935	2 944 772	3 227 604	3 646 961	3 756 106	3 932 322
5–9	2 539 279	2 539 443	2 959 584	3 257 918	3 341 346	3 432 468
10–14	2 978 795	2 880 820	2 565 043	2 965 397	3 078 367	3 153 693
15–19	3 221 300	3 222 142	2 909 182	2 558 977	2 569 705	2 616 235
20–24	3 009 378	3 052 698	3 237 347	2 890 718	2 758 841	2 644 952
25–29	2 403 624	2 498 406	3 065 601	3 212 525	3 218 218	3 156 976
30–34	2 035 529	2 095 799	2 519 521	3 037 479	3 081 371	3 130 619
35–39	1 822 804	1 872 174	2 126 244	2 492 190	2 617 689	2 747 566
40–44	1 611 342	1 610 263	1 904 460	2 097 705	2 151 240	2 205 007
45–49	1 543 995	1 569 036	1 637 504	1 871 234	1 910 995	1 949 075
50–54	1 158 343	1 242 984	1 579 011	1 595 991	1 622 297	1 671 457
55–59	789 151	848 151	1 231 175	1 515 650	1 528 091	1 527 503
60–64	401 390	465 667	814 101	1 148 734	1 226 095	1 298 018
65–69	400 379	345 010	428 067	726 291	762 473	820 718
70–74	335 516	360 463	290 080	359 506	468 735	503 149
75–79	224 738	208 723	270 106	216 230	246 064	247 365
80–84	133 470	141 831	126 568	172 456	148 712	161 159
85+	91 414	103 061	131 327	139 280	72 546	73 014

Aholini shahar va qishloqlarga taqsimlash yashash joyi bo'yicha amalga oshiriladi, aholi punktlari qonun hujjatlarida belgilangan tartibda shahar toifasiga kirsas, shahar deb va qolgan hammasi qishloq deb hisoblanadi. Aholining hudud bo'yicha taqsimlanishini tavsiflashda birinchi navbatda quyidagi ko'rsatkichlar qo'llaniladi: aholi zichligi (1 km² ga aholi soni) va aholi aglomeratsiyasi (ba'zi hududlarda aholining masofaviy zich joylashganligi). Aholining yosh tarkibini mehnat resurslari nuqtai nazaridan

tavsiflash uchun bir qator ko‘rsatkichlar hisoblab chiqiladi, xususan, mehnatga layoqatli yoshdan kichik, mehnatga layoqatli yoshdagi, mehnatga layoqatli yoshdan katta yoshdagi shaxslarning umumiy aholi sonidagi ulushi hisoblanadi.

Butun aholining mehnat qobiliyati koeffitsienti mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholining umumiy aholi soniga nisbatiga teng.

Mehnatga layoqatli yoshdagi aholining mehnatga layoqatlilik koeffitsienti mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholining mehnatga layoqatli aholiga nisbatiga tengdir.

Bolalar va o‘smirlarning demografik yuk koeffitsienti (yuk o‘rnini bosish koeffitsienti) mehnatga layoqatli yoshdan kichik aholining mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soniga nisbatiga tengdir.

Mehnatga layoqatli aholining yuk koeffitsienti (umumiy yuk koeffitsienti) mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta aholi yig‘indisining ushbu yoshdagi aholiga nisbatiga teng. Koeffitsientlar 1000 kishiga nisbatan hisoblab chiqiladi.

Bu ko‘rsatkichlar aholining yosh tarkibini tavsiflaydi va ishga yaroqsiz aholining jamiyatga yukini ko‘rsatadi. Aholining yosh tarkibi, shuningdek, aholining o‘rtacha yoshi, aholining modal yoshi, aholining o‘rtacha–median yoshi (aholining ayrim toifalari) kabi umumlashtiruvchi ko‘rsatkichlar yordamida ham tavsiflanishi mumkin.

3.2. Mehnat bozorining asosiy ko‘rsatkichlari

Mehnat bozorining asosini mehnat resurslari tashkil qilishi sababli, avvalombor “mehnat resurslari” tushunchasini anglash zarur. Birinchidan, yoshga qarab butun aholini uchta teng bo‘lmagan qismga bo‘lish mumkin: 1) mehnatga layoqatli yoshdan kichik bo‘lgan shaxslar (hozir tug‘ilgandan 15 yoshgacha); 2) mehnatga layoqatli (ishchi kuchi) yoshdagi shaxslar: O‘zbekistonda 16 yoshdan 54 yoshgacha bo‘lgan ayollar, shu jumladan 16 yoshdan 59 yoshgacha bo‘lgan erkaklar; 3) mehnatga layoqatli yoshdan katta bo‘lgan shaxslar, ya’ni pensiya yoshi, unga etganida yoshga doir pensiya belgilanadi: O‘zbekistonda ayollar – 55 yoshdan, erkaklar – 60 yoshdan.

Ikkinchidan, aholi mehnat qobiliyatiga qarab, mehnatga layoqatli va mehnatga layoqatsizlarga ajratiladi. Boshqacha qilib aytganda, odamlar mehnatga layoqatli yoshda (masalan, pensiya yoshigacha I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslar) mehnatga layoqatsiz bo'lishi va mehnatga layoqatsiz yoshda (masalan, ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar) mehnatga layoqatli bo'lishi mumkin.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, mehnat resurslariga quyidagilar kiradi:

- I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslar hamda imtiyozli shartlarda pensiya oluvchilardan tashqari mehnatga layoqatli yoshdagi aholi;
- pensiya yoshida ishlayotgan shaxslar;
- 16 yoshgacha bo'lgan ishlayotgan o'smirlar.

O'zbekiston qonunchiligiga ko'ra, 16 yoshgacha bo'lgan o'smirlar alohida hollarda 15 yoshga to'lgandan keyin ishga olinishi mumkin.

Xalqaro mehnat statistikasi konferensiyasi tavsiyalari va XMTning tasniflash tizimi asosida aholi iqtisodiy faol va iqtisodiy faol bo'lmagan guruhlarga bo'linadi. Iqtisodiy faol aholi – bu tovar ishlab chiqarish va turli xizmatlar ko'rsatish uchun o'z mehnatini taqdim etuvchi aholi qismidir. Miqdor jihatdan aholining bu guruhi ish bilan bandlar va ishsizlar sonidan iborat bo'lib, ular qat'iy ma'lum aholi guruhlari deb tushuniladi.

Xalqaro standartlarga muvofiq shakllanadigan statistik metodologiyaga ko'ra, O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari balansini ishlab chiqish Metodikasida quyidagi asosiy tushunchalar qo'llaniladi:

Iqtisodiy faol aholi – mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar va ishsizlar;

Iqtisodiy faol bo'lmagan aholi – mehnat bilan band deb hisoblanmaydigan shaxslar, shu jumladan:

- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan o'quvchilar va talabalar;
- uy bekalari va bolalarni parvarish qilish bilan band bo'lgan ishlamayotgan ayollar;
- ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar.

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar) – qonun hujjatlariga muvofiq rasman ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar, shuningdek, haq to'lanadigan ishga yoki daromad keltiruvchi mashg'ulotga ega bo'lmagan, mustaqil ravishda ish izlovchi va

bunday ish taklif etilsa, ishga joylashishga tayyor bo'lgan mehnatga layoqatli yoshdagi vaqtincha mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar.

Rasmiy ravishda ro'yxatga olingan ishsizlar – 16 yoshdan pensiya bilan ta'minlanish huquqini olish yoshigacha bo'lgan, mehnat organlarida ish qidiruvchi, ishlashga, kasb bo'yicha tayyorgarlikdan va qayta tayyorgarlikdan o'tishga, malaka oshirishga tayyor shaxs sifatida ro'yxatga olingan shaxslar.

Mehnat resurslari – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi mehnat bilan band bo'lgan shaxslar.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi – ishlamayotgan birinchi va ikkinchi guruh nogironlaridan va yoshiga ko'ra imtiyozli shartlarda pensiya oluvchi shaxslardan tashqari, mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar (16 yoshdan 60 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo'lgan xotin–qizlar).

Mehnat resurslari balansi – mehnat resurslari soni va tarkibi mavjudligini hamda ularni mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar, ishsizlar va iqtisodiy faol bo'lmagan aholi bo'yicha taqsimlanishini aks ettiruvchi ko'rsatkichlar tizimi.

XMTning tavsiyalari va xalqaro statistika bo'yicha mehnat bozorining asosiy ko'rsatkichlari quyidagi ma'lumotlar asosida shakllanadi:

- aholining ishchi kuchi tarkibida ishtirok etish darajasi;
- ish bilan bandlik / aholiga nisbati;
- ish bilan bandlikdagi maqomi;
- tarmoqlar bo'yicha bandlik;
- kasb bo'yicha bandlik;
- to'liq bo'lmagan ish vaqtidagi xodimlar;
- ish vaqti;
- yashirin iqtisodiyotda bandlik;
- umumiy ishsizlik darajasi;
- yoshlarning ishsizligi;
- uzoq muddatli ishsizlik;
- ishchi kuchidan tashqaridagi shaxslar;
- ta'lim darajasi va savodsizlik;
- ish haqi va ish haqiga xarajatlar;

– mehnat unumdorligi.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2017-yil 22-dekabrda 1011–son qarori bilan tasdiqlangan “O‘zbekiston Respublikasining mehnat resurslari, bandlik va aholini ishga joylashtirish balansini ishlab chiqish hamda ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo‘lmagan aholini hisoblash” Metodikasiga muvofiq ishsizlik darajasi quyidagicha hisoblanadi:

**Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo‘lmagan
aholini hisoblab chiqish tartibi**

Ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo‘lmagan shaxslar (ishsizlar) soni mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar sonini va iqtisodiy faol bo‘lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$U = LR - E - EIP, \text{ bunda:}$$

U – ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo‘lmagan shaxslar (ishsizlar);

LR – mehnat resurslari;

E – mehnat bilan band bo‘lgan fuqarolar;

EIP – iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi.

Mehnat resurslari soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni va mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar soni yig‘indisi sifatida quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$LR = WAPM - WTP, \text{ bunda:}$$

LR – mehnat resurslari;

WAPM – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi;

WTP – ishlayotgan o‘smirlar va pensionerlar.

WAPM soni mehnatga layoqatli yoshdagi aholi (16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan xotin–qizlar) sonidan mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari, shuningdek, imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar sonini chiqarib tashlash yo‘li bilan aniqlanadi:

$$WAPM = M_{p(16-59)} + W_{p(16-54)} - I_p - PP, \text{ bunda:}$$

$M_{p(16-59)}$ – 16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar;

$W_{p(16-54)}$ – 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan xotin–qizlar;

Ip – mehnatga layoqatli yoshdagi I va II guruh nogironlari;
PP – imtiyozli shartlarda pensiya olayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi pensionerlar.

Axborot manbai:

Mp₍₁₆₋₅₉₎ Wp₍₁₆₋₅₄₎ – statistika organlarining ma'lumotlari;

Ip – byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi ma'lumotlari;

PP – byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi ma'lumotlari.

WTP – statistika organlari va byudjetdan tashqari Pensiya jamg'armasi ma'lumotlari.

7. Mehnat bilan bandlar soni quyidagi formula bo'yicha hisoblab chiqiladi:

$$E = Eos + EIs + LM, \text{ bunda:}$$

Eos – iqtisodiyotning rasmiy sektorida mehnat bilan bandlar;

EIs – iqtisodiyotning norasmiy sektorida mehnat bilan bandlar;

LM – migrant mehnatchilar – chet ellarda mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, chet ellardagi O'zbekiston Respublikasi vakolatxonalarida ishlovchilardan tashqari.

Axborot manbai:

Eos – statistika organlari ma'lumotlari;

EIs – Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining bandlik masalalari bo'yicha o'rganishlar ma'lumotlari;

LM – ichki ishlar, bojxona organlarining hamda mehnat organlari tomonidan bandlik masalalari bo'yicha o'tkaziladigan o'rganishlarning ma'lumotlari.

8. Iqtisodiyotning rasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar soni davlat statistika hisoboti, davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovchilarning davlat soliq hisobi hamda O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi ma'lumotlari bo'yicha aniqlanadi.

9. Iqtisodiyotning rasmiy sektorida mehnat bilan band bo'lganlar jumlasiga quyidagilar kiradi:

– davlat ijtimoiy sug'urta badali to'lovi bo'yicha korxonalar, muassasa va tashkilotlarning soliq hisobotlarida qayd etilgan shaxslar;

– harbiy xizmatchilar, ichki ishlar organlari xodimlari hamda qonunchilikka muvofiq davlat ijtimoiy sugʻurta badali toʻlovidan ozod etilgan tashkilotlar xodimlari;

– yakka tartibdagi tadbirkorlar, dehqon xoʻjaligi aʼzolari, oʻzini oʻzi band qilgan fuqarolar uchun vaqtinchalik mehnat guvohnomasiga ega boʻlgan fuqarolar, qoramol oʻstirish bilan band boʻlgan va shaxsiy yordamchi xoʻjaliklarda ishlab chiqarilgan chorvachilik mahsulotlarini sotish bilan band boʻlganlar, hamda davlat ijtimoiy sugʻurta badali toʻlovini majburiy yoki ixtiyoriy ravishda amalga oshirayotgan shaxsiy yordamchi xoʻjaliklarda boshqa turdagi qishloq xoʻjaligi mahsulotlari yetishtirish bilan band boʻlganlar.

Mehnat resurslari balansi oʻrtacha yillik xodimlar soni boʻyicha hisoblanadi va iqtisodiyot sohalari va tarmoqlari boʻyicha mehnat resurslarining guruhlarini oʻz ichiga oladi. Balansning resurs qismining asosiy koʻrsatkichi mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni hisoblanadi. Umuman olganda, aholini oʻrganish quyidagi yoʻnalishlarni qamrab olishi mumkin:

- aholi soni, shu jumladan shahar va qishloq aholisi;
- aholining yosh guruhleri boʻyicha taqsimlanishi;
- aholining yoshi va jinsi tarkibi;
- aholining tabiiy harakati;
- umumiy hayotiy koʻrsatkichlar;
- nikohlar va ajralishlar;
- oʻlim sabablarining asosiy toifalari boʻyicha oʻlim koʻrsatkichlari;
- tugʻilishda kutilayotgan umr koʻrish;
- migratsiya (kelganlar, ketganlar);
- ichki koʻchishlar va qochqinlar soni.

Mehnatga layoqatli aholining jami mehnatga layoqatli aholi tarkibidagi ulushi (56–58%), yaʼni barcha mehnat resurslarining 99,5% ni tashkil etuvchi yuqori ulushi barqarorligicha qolmoqda (3.2– jadval).

Iqtisodiy faol aholi sonining jadal oʻsishi ijobiy tendensiyadir. 2010–2020-yillarda butun respublika boʻyicha iqtisodiy faol aholi soni 20,4% ga oʻsdi va qariyb 15,0 million kishini tashkil etdi.

O‘zbekistonning 2010–2020-yillardagi mehnat salohiyati, ming kishi

Ko‘rsatkichlar	2010	2016	2017	2018	2019	2020
1.Doimiy mehnatga layoqatli aholi soni	17804,7	19440,8	19610,1	19791,8	19951,6	20111,5
2.Mehnat resurslari	16726,0	18488,9	18666,3	18829,6	18949,0	19142,3
Shu jumladan:						
2.1. Mehnatga layoqatli aholi	16533,9	18371,7	18549,0	18712,1	18857,6	19052,0
doimiy aholiga nisbatan, % da	57,9	57,7	57,3	56,8	56,2	55,7
Mehnat resurslariga nisbatan, % da	98,9	99,4	99,4	99,4	99,5	99,5
2.2. Mehnat yoshidan kichik va katta aholi	192,1	117,2	117,3	117,5	91,4	95,1
Mehnat resurslari, % da	1,1	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
3. Iqtisodiy faol aholi	12286,6	14022,4	14357,3	14641,7	14876,4	14797,9
Mehnat resurslari, % da	73,5	75,8	76,9	77,8	78,5	77,3
Iqtisodiy faol aholi darajasi, % da	69,0	72,1	73,2	74,0	74,6	73,6
4.Iqtisodiyotda band aholi	13628,4	13298,4	13520,3	13273,1	13541,1	13239,6
Mehnatga layoqatli yoshdagi aholini bandlik darajasi, % da	65,3	68,4	68,9	67,1	67,9	65,8
Iqtisodiy faol aholining bandlik darajasi, % da	94,6	94,8	94,2	90,7	91,0	89,5
5. Mehnatga layoqatli yoshdagi band bo‘lmagan aholi	6176,3	6142,4	6089,8	6518,7	6410,5	6871,9
6. Ishsizlik darajasi	5,4	5,2	5,8	9,3	9,0	10,5

Natijada iqtisodiy faol aholining umumiy mehnat resurslaridagi ulushi ushbu davrda 73,5%dan 77,3%ga, aholining iqtisodiy faollik darajasi esa 69,0%dan 73,6%ga oshdi.

Ushbu davrda iqtisodiy faol aholining jadal o‘sishi sur‘atlari Jizzax (148,0%), Namangan (139,2%), Surxondaryo (132,6%), Xorazm (124,7%) viloyatlari va Qoraqalpog‘iston Respublikasida (124,6%) kuzatildi. Iqtisodiy faol aholining eng kam o‘sishi Buxoro (108,2%) va Navoiy (104,0%) viloyatlarida kuzatilgan. Aholi iqtisodiy faolligining eng yuqori darajasi Toshkent (90,4%), Toshkent (77,2%), Buxoro (75,9%) va Andijon

(75,3%) viloyatlarida qayd etilgan. Boshqa hududlarda aholining iqtisodiy faollik darajasi 68–73% oralig‘ida bo‘lgan. Aholining iqtisodiy faolligi darajasi oshib borayotgani aholining samarali bandligini ta’minlashga e’tiborni kuchaytirishni taqozo etadi.

3.3. Mehnat resurslarining shakllanishi va tarkibi

Mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishning eng muhim sharti bo‘lib, aholining ko‘payishi sifatida mehnat resurslarining ko‘payishidir. Aholi ko‘payishining uchta turi mavjud:

- tug‘ilganlar sonining o‘lganlar sonidan oshib ketishi bilan tavsiflangan kengaytirilgan ko‘payish;
- tug‘ilganlar va o‘limlar soni teng bo‘lgan, aholi soni barqaror bo‘lgan oddiy ko‘payish;
- toraygan ko‘payish, ya’ni o‘limning tug‘ilishdan ko‘pligi tufayli aholi sonining qisqarishi.

Davlat aholining ko‘payishi jarayoniga mehnat resurslarini ko‘payishining bir qismi sifatida alohida e’tibor berib, jamiyat mablag‘larini ijtimoiy taraqqiyotga yo’naltiradi.

Aholi – bu tabiiy–tarixiy shakllangan va hayotiy ko‘payish jarayonida doimiy yangilanib turadigan umumiy odamlar yig‘indisidir. U ishlab chiqaruvchi kuchlarning elementi va ishlab chiqarish munosabatlarining tashuvchisi hisoblanadi.

Aholi tarkibi bo‘yicha xalqaro tasniflash tizimiga muvofiq mehnat resurslari iqtisodiy faol va nafaol aholiga bo‘linadi. Butun aholini mehnatga layoqatliligi bo‘yicha quyidagicha tasniflash mumkin (3.1–rasm).

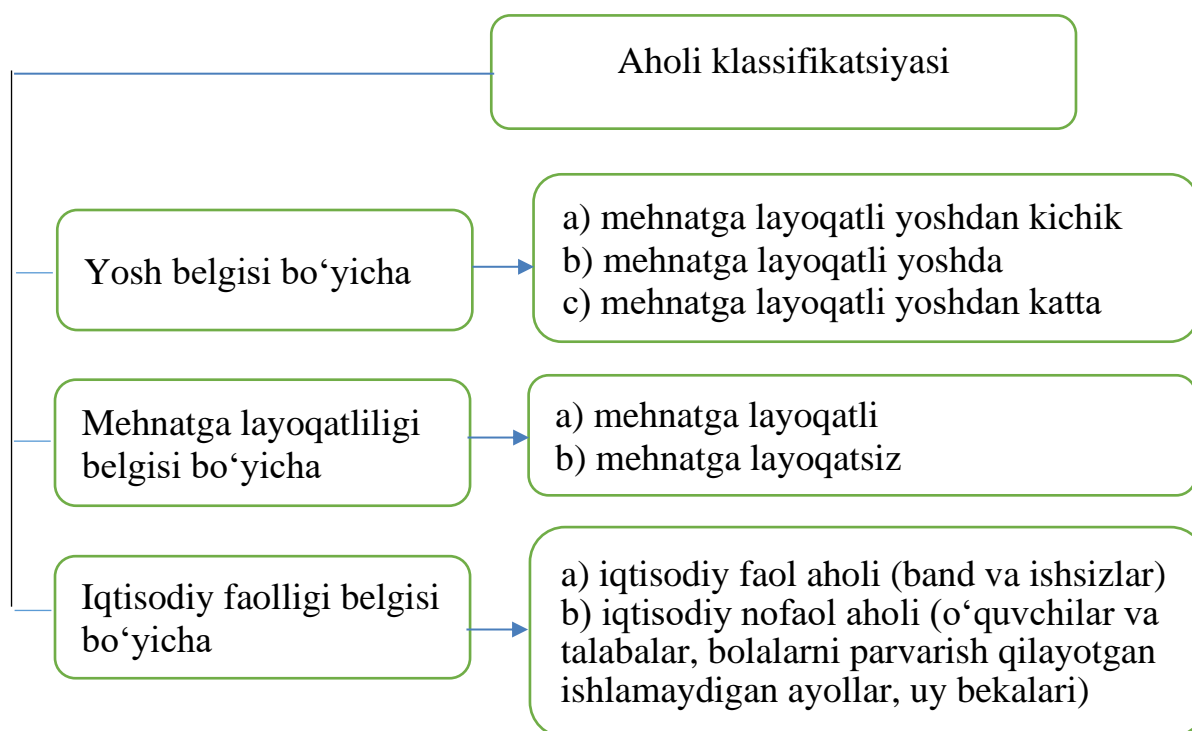
Iqtisodiy faol aholi – tovarlar va xizmatlar ishlab chiqarish uchun ishchi kuchi taklifini ta’minlaydi va jamiyatning ishchi kuchini tashkil qiladi.

XMT metodologiyasiga ko‘ra, ushbu toifaga ma’lum sifatlarga ega va mehnat qilishga qodir 15 yoshdan 72 yoshgacha bo‘lgan shaxslar kiradi:

- ish bilan band (tadbirkorlar va yollanma xodimlar);
- ishsizlar.

Iqtisodiy faoliyati belgilari bo‘yicha:

- a) iqtisodiy faol aholi (ish bilan band va ishsizlar);



3.1–rasm. Aholi klassifikatsiyasi

b) iqtisodiy nafaol aholi (ishlab chiqarishdan ajralgan holda o‘qiyotgan o‘quvchilar va talabalar; bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar; uy bekalari va mustaqil ravishda ish bilan band bo‘lmagan shaxslar, shuningdek, ko‘char va ko‘chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar ishsizlar safiga kirmaydi).

Mehnat resurslari – bu mamlakat aholisining mehnatga layoqatli, psixofiziologik va intellektual fazilatlariga ega, ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etishga qodir qismidir.

Mehnat resurslarining hajmi aholi soniga, uning ko‘payish usuliga, jinsi va yoshiga bog‘liq. Mamlakat mehnat resurslarining asosiy qismini mehnatga layoqatli aholi, shuningdek, mehnatga layoqatli yoshdan kichik o‘smirlar va mehnatga layoqatli yoshdan katta shaxslar tashkil etadi.

Mehnat resurslarining ko‘payishi – bu insonning mehnat jarayonida foydalanilgan aqliy va jismoniy energiyasini tiklash va ishlab chiqarishdan chiqayotgan shaxslarga miqdor va sifat jihatidan qoplanishi. Mehnat resurslarini oddiy va kengaytirilgan ko‘payishi mavjud. Mehnat resurslarining oddiy ko‘payishi deganda mehnatga layoqatning yo‘qolishi va mehnat resurslari sonining avvalgi faoliyati darajasiga teng ravishda tiklanadi.

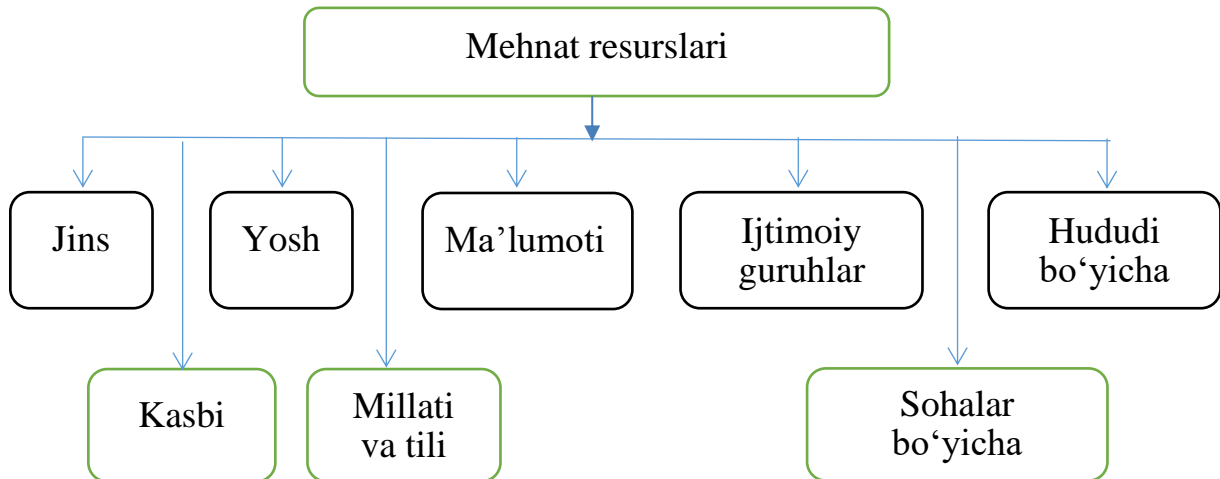
Mehnat resurslarini kengaytirilgan ko‘payishi ishlab chiqarishda sarflangan va chiqib ketgan ishchi kuchining o‘rnini qoplash avvalgidan ko‘ra kengroq va sifatli amalga oshirilishini bildiradi. Bu fan–texnika taraqqiyoti va iqtisodiy rivojlanishning tezlashishi bilan bog‘liq.

Demografik jarayonlarning mehnat resurslarining shakllanishiga ta’siri, avvalambor, aholi sonining ko‘payishi va ma’lum bir hududda yosh va jins tarkibining o‘zgarishi orqali sodir bo‘ladi.

Mehnat resurslarini shakllanishi ularning ko‘payishining birlamchi bosqichi bo‘lib, tovarlar va xizmatlarni iste’mol qilish orqali insonning moddiy va ma’naviy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq.

Mehnat resurslarini taqsimlash – bu ish turlari bo‘yicha ishchi kuchini birlamchi taqsimlash maqsadidagi uning ijtimoiy–iqtisodiy harakati jarayonidir.

Mehnat resurslarini taqsimlash bosqichida ishchi kuchini mehnatni qo‘llash sohalarida, bandlik turlari, tarmoqlar va hududlar bo‘yicha taqsimlash jarayonlari hududiy va ichki mehnat bozorlarida ishchi kuchiga bo‘lgan talab, talab va taklifga muvofiq amalga oshiriladi (3.2–rasm).



3.2–rasm. Mehnat resurslari salohiyatining shakllanishi

Shu bilan birga, aholining yosh tarkibi aholining mehnatga layoqatli qismiga iqtisodiy yuk bo‘lib ta’sir ko‘rsatadi. Aholi mobilligi, mehnat unumdorli darajasi o‘zaro bog‘liq va bir–biriga bog‘liqdir. Aytish mumkinki, demografik jarayonlarga ijtimoiy–iqtisodiy, siyosiy, milliy, tabiiy va hokazo omillar ta’sir ko‘rsatadi.

Inson resurslarini boshqarish jarayoni mehnat resurslarini shakllantirish, taqsimlash va foydalanish bosqichlarini o'z ichiga oladi.

Mehnat resurslarining shakllanishiga quyidagi omillar ta'sir qiladi:

- jamiyatning demografik rivojlanishi, uning ta'sirida aholining shakllanishi, uning jinsi va yoshi tarkibi, iqtisodiy faol aholi soni;
- ichki va tashqi migratsiya mehnat resurslarining tarkibi, miqdori va sifatiga ta'sir qiladi;
- kasbiy ta'limning rivojlanish darajasi va uning mavjudligi, mehnat resurslarining kasbiy va malakaviy tuzilmasiga ta'sir ko'rsatadi;
- iqtisodiyotda mehnat faoliyati bilan bog'liq bo'lmagan qonuniy daromadlarning mavjudligi;
- ish haqi darajasi.

Bu omillarga ta'sir qilish orqali davlat mehnat resurslarini shakllantirishni boshqarish imkonini beradi.

Mehnat resurslarini taqsimlash va qayta taqsimlash bosqichi resurslarni ish turlari, faoliyat turlari, korxonalar, tashkilotlar va mamlakat hududlari bo'yicha birlamchi taqsimlashdan iborat.

Mehnat resurslaridan foydalanish – bu ularning mehnat faoliyatiga kiritilishi bo'lib, uning jarayonida odamlarning mehnat qilishga bo'lgan qobiliyati bevosita amalga oshiriladi.

Mehnat resurslarini samarali shakllantirish va ulardan foydalanishning eng muhim ko'rsatkichi – bu shaxslarning inson salohiyati (jismoniy va intellektual fazilatlar) va ularning ish joylari o'rtasidagi muvofiqlik hisoblanadi.

Inson resurslarini boshqarish samaradorligini ta'minlash uchun quyidagi usullar qo'llanilishi mumkin:

- kasbiy yo'nalishni belgilash;
- kasbiy (professional) yo'lni rejalashtirish;
- ijtimoiy–mehnatga moslashish usullari;
- ijtimoiy–mehnat sohasidagi monitoring;
- mehnat bozoridagi talab va taklifga davlatning maqsadli ta'siri;
- bandlik organlari yordamida ishga joylashtirish.

Mehnat resurslarini samarali boshqarish natijasi bo'lib, raqobatbardosh ishchi kuchi hisoblanadi. Mehnat bozorida shaxsning raqobatbardoshligi quyidagilarni anglatadi:

- kasb tanlashda iqtisodiy rivojlanish ehtiyojlariga yo'naltirilganlik;
- kasbiy mobillik (zarur bilim va ko'nikmalar tizimini o'zlashtirish qobiliyati);
- jismoniy mobillik (ishga joylashish maqsadida yashash joyini o'zgartirish imkoniyati);
- malaka oshirish yoki qayta tayyorlashga tayyorligi.

Mehnatga layoqatli aholining jami mehnatga layoqatli aholi tarkibidagi ulushi (56–58%), ya'ni barcha mehnat resurslarining 99,5% ni tashkil etuvchi yuqori ulushi barqarorligicha qolmoqda.

Iqtisodiy faol aholi sonining jadal o'sishi ijobiy tendensiyadir. 2010–2020 yillarda butun respublika bo'yicha iqtisodiy faol aholi soni 20,4% ga o'sdi va qariyb 15,0 million kishini tashkil etdi.

Natijada iqtisodiy faol aholining umumiy mehnat resurslaridagi ulushi ushbu davrda 73,5% dan 77,3% ga, aholining iqtisodiy faollik darajasi esa 69,0% dan 73,6% ga oshdi.

Iqtisodiy faol aholi jadal sur'atlarining o'sishi Jizzax (148,0%), Namangan (139,2%), Surxondaryo (132,6%), Xorazm (124,7%) viloyatlari va Qoraqalpog'iston Respublikasida (124,6%) kuzatildi. Iqtisodiy faol aholining eng kam o'sishi Buxoro (108,2%) va Navoiy (104,0%) viloyatlarida kuzatilgan. Aholi iqtisodiy faolligining eng yuqori darajasi Toshkent (90,4%), Toshkent (77,2%), Buxoro (75,9%) va Andijon (75,3%) viloyatlarida qayd etilgan. Boshqa hududlarda aholining iqtisodiy faollik darajasi 68–73% oralig'ida bo'lgan. Aholining iqtisodiy faolligi darajasi oshib borayotgani aholining samarali bandligini ta'minlashga e'tiborni kuchaytirishni taqozo etadi.

Natijada, aholining iqtisodiy faolligining eng yuqori darajasi Toshkent shahri (90,4%), Toshkent (77,2%), Buxoro (75,9%) va Andijon (75,3%) viloyatlarida qayd etildi. Boshqa hududlarda aholining iqtisodiy faollik darajasi 68–73% oralig'ida bo'lgan. Aholining iqtisodiy faolligi darajasi oshib borayotgani aholini samarali bandligini ta'minlashga e'tiborni kuchaytirishni taqozo etmoqda.

Shu bilan birga, jadal sur'atlar bilan o'sib borayotgan mehnatga layoqatli aholi bandligi muammosi iqtisodiy faol aholi va oilalarning salmoqli qismini qamrab olgan ijtimoiy–iqtisodiy muammolarning eng o'tkir qismi bo'lib qolmoqda. Iqtisodiy faol aholi sonining o'sishi va yangi

ish o‘rinlari shakllanishidagi nomutanosiblik (o‘tgan o‘n yilliklarda to‘planib qolgan bandlik muammolarini samarali hal qilish uchun ish o‘rinlari faol aholi sonining oshishidan o‘zib ketadigan sur‘atlarda o‘sishi kerak) tufayli so‘nggi o‘n yil ichida, iqtisodiy faol aholining bandlik darajasi 94,6% dan 89,5% ga kamaydi. Bundan tashqari, so‘nggi besh yilda iqtisodiyotda band bo‘lganlar soni atigi 1,4% ga, mehnat resurslari 4,7% ga, iqtisodiy faol aholi soni esa 7,5% ga oshgan. Andijon, Buxoro, Navoiy, Samarqand, Sirdaryo, Toshkent va Farg‘ona kabi viloyatlarda ish bilan bandlar soni hatto kamaydi.

3.4. Tashqi va ichki mehnat migratsiyasi

Migratsiya – bu aholining hududiy jihatdan ko‘chishi, shu jumladan yashash joyining o‘zgarishi. Migratsiya so‘zi lotincha «migratio» (ko‘chib o‘tmoq) so‘zidan olingan bo‘lib, u odamlarning doimiy yoki vaqtinchalik yashash uchun bir hududdan ikkinchi bir hududga ko‘chishini bildirib, uning kelib chiqishi qadimgi vaqtlarga, ya’ni dastlabki mehnat taqsimoti vujudga kelishi va chorvachilikning dehqonchilikdan ajralib chiqishi davrlariga borib taqaladi.

Mehnat bozorida mobillik migratsiyaning asosi bo‘lsada, migratsiya boshqa sabablarga ko‘ra sodir bo‘lishi ham mumkin va ish o‘rinlarini o‘zgartirish migratsiya jarayonidir. Shunday qilib, migratsiya ko‘plab sabablarga ko‘ra yuzaga keladi, ularning eng keng tarqalgani:

- hududiy (mahalliy) iqtisodiyotni rivojlantirish;
- ma’lum bir mutaxassislik, kasb, lavozimda ishlash istagi;
- mehnat va yashash sharoitlarini yaxshilashga intilish;
- salomatlik holati;
- nizolar (etnik, mehnat, oilaviy va boshqalar).

Aholining mamlakat hududi bo‘ylab harakatlanishi ichki migratsiya, bir mamlakatdan ikkinchisiga ko‘chishi tashqi migratsiya deyiladi. Tashqi migratsiya yo‘nalishiga ko‘ra emigratsiya (export) va immigratsiya (import) farqlanadi. Migratsiyaning quyidagi turlarga ajratish mumkin:

- doimiy yashash joyining butunlay o‘zgarishi munosabati bilan doimiy migratsiya;

- vaqtinchalik – ma’lum muddatga ko‘chirish bilan bog‘liq;
- mavsumiy – yilning ma’lum davrlaridagi ko‘chishlar;
- mayatnikli – ish yoki o‘qish joyiga muntazam safarlar.

Mehnat migratsiyasi band bo‘lmagan ish o‘rinlarini to‘ldirish maqsadida aholining harakatlanishi bilan bog‘liq. Migratsiyani tavsiflovchi asosiy ko‘rsatkichlarga quyidagilar kiradi:

- kirib kelganlar soni;
- chiqib ketganlar soni;
- migratsiyaning o‘sishi (kelganlar va ketganlar soni o‘rtasidagi farq);
- migratsiyaning ko‘lami (kelganlar va ketishlar yig‘indisi);
- migratsiyaning intensivligi koeffitsienti (migratsiya o‘sishi va aholi sonining davrdagi nisbati);
- migratsiyaning intensivligi koeffitsienti (davrdagi migratsiya hajmi va aholi sonining nisbati);
- migratsiya samaradorligi koeffitsienti (migratsiya o‘sishi va migratsiya ko‘lami nisbati).

Bundan tashqari, barcha migratsiya jarayonlarini asosiy parametrlarga ko‘ra tasniflash mumkin:

- hududiy belgi bo‘yicha (tashqi va ichki migrantlar);
- sabablar (iqtisodiy, siyosiy, ijtimoiy favqulodda);
- davomiylilik (doimiy, vaqtinchalik, mavsumiy, mayatnik);
- shakl (uyushgan, uyushmagan);
- xususiyat bo‘yicha (ixtiyoriy, majburiy);
- bandlik tamoyili bo‘yicha (qonuniy, noqonuniy);
- mazmuni (intellektual, mehnat, yoshlik).

Migratsiya aholining taqsimlanishiga, uning sifat va miqdoriy tarkibiga bevosita ta’sir qiladi, aholining qobiliyatlarini ro‘yobga chiqarishga va ijtimoiy va kasbiy yuksalishga yordam beradi. Madaniyatni tarqatish, shahar va qishloq aholisi o‘rtasidagi sezilarli farqlarni bartaraf etish, xalqlarning yaqinlashishi, davlatlarning integratsiyasi va hokazo kabi muhim ijtimoiy funksiyalarni bajaradi.

Xalqaro migratsiya uning barcha shakllarida inson kapitalining qayta taqsimlanishini rag‘batlantiradi. *Mehnat migratsiyasi* – iqtisodiy faol aholining hududda, iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida ish joyini o‘zgartirish, izlash bilan bog‘liq ko‘chishi.

Mehnat immigratsiyasining ta'siri bandlik, ishsizlik, ish haqi, raqobatbardoshlik va fiskal oqibatlariga ta'siri bilan cheklanmaydi. Qabul qiluvchi mamlakatda qo'shimcha qiymat yaratib, immigrantlarning o'zlari tovarlar va xizmatlarni iste'mol qiladilar. Natijada paydo bo'lgan multiplikator effekti oxir–oqibat iqtisodiy o'sishga yordam beradi. Mehnat migratsiyasi, har qanday murakkab jarayon kabi, ijobiy va salbiy tomonlariga ega (3.3–jadval)

Aksariyat ilg'or iqtisodlar va ba'zi rivojlanayotgan bozor iqtisodiyoti mamlakatlarida aholining qarishi va milliy ishchi kuchining qisqarishi mehnat muhojirlari mehnat bozorini ta'minlash va ishchi kuchi etishmasligini to'ldirishda, shuningdek, ushbu mamlakatlarda ijtimoiy sug'urta fondlarini to'ldirishda muhim rol o'ynashini ko'rsatmoqda.

Hozirgi vaqtda dunyoning deyarli barcha mamlakatlari ishchi kuchini eksport va import qilish jarayonlarida faol ishtirok etmoqda. Davlat tomonidan tartibga solish xalqaro migratsiyaning ijobiy oqibatlaridan maksimal samara olishga va bu hodisaning ham donor, ham retsipient–davlatlar uchun salbiy oqibatlarini minimallashtirishga qaratilgan.

Jahonda xalqaro migrantlar soni 2020-yilda 281 million kishini (dunyo aholisining 3,5 %i) tashkil qilgan.

- xalqaro migrantlarning 52% erkaklar, 48% ayollar;
- xalqaro migrantlarning 74% mehnatga layoqatli yoshdagilar (20 yoshdan 64 yoshgacha) tashkil qilgan.

Hindiston eng ko'p xalqaro migrantlarning kelib chiqishi mamlakati bo'lib qoldi.

Chet elda yashovchi migrantlarning eng ko'p soni (17,5 mln.) Hindiston, Meksika (11,8 mln.) va Xitoy (10,7 mln) to'g'ri kelgan.

AQSh eng ko'p xorijiy migrantlarni qabul qilgan (50,7 mln) davlat bo'lib qolgan².

2021-yilda 109,2 ming nafar fuqaro xorijga vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun jo'nab ketgan. Jumladan:

14 851 nafari Tashqi migratsiyasi agentligi tomonidan Rossiya (11 842 nafar), Qozog'iston (1 812 nafar), Koreya Respublikasi (1 532) va boshqa davlatlarga (25 nafar);

² https://publications.iom.int/system/files/pdf/final-wmr_2020-ru.pdf

Xalqaro mehnat migratsiyasining ijtimoiy–iqtisodiy oqibatlari

Ijobiy	Salbiy
Ishchi kuchini eksport qiluvchi mamlakat uchun	
Ichki mehnat bozorida keskinlikni yumshatish	Malakali ishchi kuchi va inson kapitalini yo'qotish
Xodim tomonidan yangi malaka olish	Xorijiy ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshishi
To'lov balansi taqchilligini kamaytirish	Oilaviy tanazzul va yosh avlodga salbiy ta'siri
Pul o'tkazmalari orqali tejash va iste'molning oshishi	Tarkibiy o'zgarishlarning sekinlashishi, iqtisodiyotning diversifikatsiyasi va inflyatsiyaning o'sishi
Strukturaviy yengillik va ishlab chiqarishni texnologik qayta qurish	“Aqlli boshlar oqimi” orqali mamlakat intellektual salohiyatini kamaytirish
Ishchi kuchini import qiluvchi mamlakat uchun	
Ishchi kuchi tanqisligi muammosini yumshatish va ishchi kuchi narxini pasaytirish	Mehnat bozorida dumping va mahalliy ishchilarning ish haqini kamaytirish
Xarajatlarni kamaytirish orqali mahalliy tovarlar va xizmatlarning raqobatbardoshligini oshirish	Mahalliy aholi orasida ishsizlikning o'sishi va kam malakali ishchilarning malakalarini pasayishi
Iqtisodiyotning tarkibiy islohotlarini yengillashtirish	Mehnatni tejaydigan yangi texnologiyalarni joriy etishga bo'lgan rag'batlantirishni kamayishi
Arzon ishchi kuchi mavjudligi sababli xususiy kapitalning o'sishi	Noqonuniy immigratsiyaning kuchayishi bilan bog'liq ijtimoiy keskinlikni oshishi
Yosh, malakali xodimlarni tanlash orqali ta'lim xarajatlarini tejash va ishchi kuchi sifatini oshirish	Ish haqining bir qismini migrantlar tomonidan o'tkazish bilan bog'liq kapital yo'qotishlar

563 nafari xususiy bandlik agentliklari tomonidan Rossiya (149 nafar), Saudiya Arabistoni (145 nafar), Bolgariya (121 nafar), Litva (57 nafar), Latviya (25 nafar) va boshqa davlatlarga (66 nafar);

31 484 nafari Rossiya Federatsiyasi hukumati Operativ shtabi ruxsati bilan to'g'ridan to'g'ri ish beruvchilar orqali;

62 257 nafari manzilli ravishda xorijda mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun jo'nab ketgan.

Xorijda ishlash istagida bo‘lgan 52632 nafar fuqarolarning 48 879 nafari kasb–hunarga va 3753 nafari rus, koreys, ingliz va boshqa tillarga o‘qitildi.

Salohiyatli xorijiy ish beruvchilar bilan o‘tkazilgan muzokaralar natijasida 283 ta hamkorlik shartnomalari imzolandi va hamkorlik shartnomalari soni 399 taga etkazildi.

Hamkorlik doirasida 70,8 mingta bo‘sh ish o‘rinlari aniqlandi. (Jumladan, Rossiya – 57 945 ta, Qozog‘iston – 8 196 ta, BAA – 1 290 ta, Germaniya – 1000 ta va boshqa davlatlarda mavjud 2 358 ta bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risidagi ma’lumotlar shakllantirildi).

2021 yilda 295102 nafar fuqaroga axborot–maslahat xizmati, 13 424 nafar mehnat migrantiga moddiy yordam, 8 811 nafariga huquqiy yordam, 6 283 nafariga ijtimoiy yordam ko‘rsatildi.

Jahon iqtisodiyotining XX asrdagi globallasuvi va integratsiyalashuvi natijasida xalqaro ishchi kuchi migratsiyasining o‘rni oshib bormoqda. Xalqaro tovar, xizmat hamda kapital bozori bilan bir qatorda hozirgi davrda xalqaro ishchi kuchi bozori muhim ahamiyat kasb etib, milliy ishchi kuchi bozorlari o‘zining yopiq va yakka holda faoliyat ko‘rsatish xususiyatini yo‘qotmoqda.

O‘zbekiston Respublikasiga jo‘natilayotgan pul jo‘natmalari 2010-yilda 2858,0 mln. AQSh doll. tashkil qilgan. Pul jo‘natmalari miqdori o‘zgarib, 2016-yildan boshlab yana ko‘tarila boshlagan. 2019-yilda pul jo‘natmalari miqdori 6 009,1 mln. doll. tashkil qilib, shundan 4 636,8 mln. yoki 77,2 foizi Rossiya hududiga to‘g‘ri kelgan. 2020-yilda bu jo‘natmalar miqdori 6000,3 mln. AQSh doll. ini, 2021-yilda esa 8000,1 mln. AQSh doll. ini tashkil etib, 2010-yilga nisbatan qariyb 2,8 marotabaga ortganligini 3.4 –jadvalda ko‘rish mumkin.

Hozirgi zamon ishchi kuchi migratsiyasi o‘tgan asrlardagidan quyidagi xususiyatlar bilan farq qilishini ko‘rsatish mumkin:

- xalqaro ishchi kuchi migratsiyasining jami migratsiya oqimi ko‘lamida ustun kelishi;
- xalqaro ishchi kuchi migratsiyasining rivojlanishida demografik omillarning o‘rni oshib borishi;
- xalqaro ishchi kuchi migratsiyasining geografik kengayishi (xalqaro ishchi kuchi migratsiyasida qatnashayotgan mamlakatlar soni oshmoqda);

- noqonuniy ishchi kuchi migratsiyasi ko‘lamining kengayishi;
- ishchi kuchi migratsiyasida yuqori malakali mutaxassislar ulushining kengayishi;
- xalqaro ishchi kuchi migratsiyasining globallashuvi xususiyati (jahon hamjamiyatining barcha mamlakatlarini qamrab olmoqda).

3.4–jadval

O‘zbekiston Respublikasida tashqi mehnat migratsiyasidan kelgan pul o‘tkazmalari hajmi, mln.doll.

Ko‘rsatkichlar	2010	2012	2014	2016	2018	2021
YaIM	46679,9	63628,9	76658,5	81779,0	50499,9	69 249
Migrantlar jo‘natmalari	2 858,0	5 693,3	5 820,0	2 479,0	4217,1	8000,1
Shu jumladan,	2 845,0	5 668,0	5 581,0	1 888,0	2 902,4	5 670,0
Rossiya Federatsiyasi	6,1	8,9	7,6	3,0	5,7	11,6
YaIMga nisbatan jo‘natmalar ulushi	7,6	7,4	7,2	6,1	5,1	7,4
YaIMning yillik o‘sishi, %	99,5	99,2	95,8	76,2	68,8	70,0

Fan–texnika taraqqiyoti, axborot–kommunikatsiya texnologiyalarining (AKT) jadal rivojlanishi natijasida xalqaro ishchi kuchi migratsiyasida sifat jihatdan o‘zgarishlar ro‘y berib, immigrantlar ichida malakali mutaxassislarning ulushi sezilarli darajada oshib bormoqda.

Buning bir qancha jihatlari mavjud:

- migratsiya yo‘nalishida tabaqalanish ro‘y berib, AQSh malakali mutaxassislarni jalb qiluvchi markaz sifatida qolmoqda. Biroq, shu bilan birga yuqorida ta’kidlab o‘tganimizdek, mutaxassislar sanoati rivojlangan davlatlardan rivojlanayotgan mamlakatlarga vaqtincha ishlash uchun ham bormoqdalar;

- yangi bir jarayon ko‘zga tashlanmoqdaki, mutaxassislar faqat «kapital» uchun emas, balki «bir vaqtning o‘zida kapital bilan birga yoki uni ketidan bormoqdalar». Bu avvalambor transmilliy korporatsiyalarning faoliyati bilan bog‘liqdir. Masalan, AQShdan har yili o‘rtacha 200 ming fuqaro asosan, Meksika, Buyuk Britaniya, Germaniya, Kanada, Yaponiya, Filippin va Gvatemalaga ishlagani boradilar;

– hozirgi vaqtda mutaxassislar migratsiyasi darajasiga xalqaro korporatsiyalarning «aqli boshlarni ovlash» faoliyati ham ta'sir etmoqda;

– oliy ta'limni integratsiyalashuvi tizimi alohida o'ringa egadir. Bunda, dunyoning ko'p mamlakatlaridan talabalar o'qish uchun AQSh va boshqa rivojlangan davlatlarga boradilar. Albatta, talabalarni jo'natayotgan davlatlar uchun ushbu holat iqtisodiy rivojlanish uchun muhim omil sifatida xizmat qiladi. Biroq, shu bilan birga, mazkur talabalarning o'z mamlakatlariga qaytib kelmaslik hollari keng tus olmoqda;

– ilgari metropoliya maqomiga ega bo'lgan davlatlar o'zlarining sobiq koloniya va qaram mamlakatlaridan ishchi kuchini import qiladilar;

– xalqaro migratsiyaning hozirgi davrdagi o'ziga xos xususiyati shundaki, bu jarayonga davlat faol ishtirok etib, ushbu sohadagi kelishuvlarni tartibga solib, migrantlarning boshqa mamlakatlarga chiqishi va kirib kelishi bilan bog'liq jarayonlarni nazorat qilmoqda.

Ishchi kuchining tashqi migratsiyasini tartibga solish borasida davlat birinchi navbatda quyidagi chora–tadbirlarni amalga oshirishini ko'rish mumkin:

- migrantlarning ijtimoiy–mehnat munosabatlari, huquqiy, siyosiy va kasbiy maqomi to'g'risidagi qonunchilik asoslarini qabul va joriy qilishi;

- ichki va tashqi ishchi kuchi migratsiyasi bilan bog'liq institutsional muhitni yaratish;

- ishchi kuchi migratsiyasi borasida o'zaro manfaatli bo'lgan davlatlararo kelishuvlarni qo'llab–quvvatlash va ularni amalga oshirish;

- ushbu jarayonlarni tartibga solishda immigratsiya va emigratsiya darajasi va tarkibini nazorat qilish;

- mamlakatga yuqori bilim, malakali va kasb mahoratiga ega bo'lgan immigrantlarning kirib kelishini rag'batlantirish;

- xorijga ishga yollovchi bandlik agentliklari faoliyatini qat'iy nazorat qilish.

Aholisi tez sur'atlar bilan o'sib borayotgan O'zbekistonning demografik ahvoli, mehnat resurslarida yoshlarning katta qismi mamlakatni xalqaro mehnat bozorida faol ishtirok etishga majbur qilmoqda. Shu bilan birga, mamlakat ishchi kuchining savodxonligi, malakasi va yuqori darajadagi bilimi va mehnatsevarligi kabi o'ziga xos xususiyati xalqaro mehnat bozorida ustunlik hisoblanadi. Shu nuqtai nazardan, aholini vaqtinchalik ish

bilan ta'minlash, tegishli malaka va tajribaga ega bo'lish, keyinchalik ulardan uy sharoitida samarali foydalanishda mehnat migratsiyasining o'rnini va ahamiyati alohida o'rin tutadi.

O'zbekistonda ishchi kuchining profitsitini hisobga olgan holda past malakali ishchi kuchini eksport qilish bir qator ijobiy oqibatlar olib keladi. Bu ma'lum darajada ijtimoiy keskinlikni, jumladan, mehnat bozoridagi bosimni pasaytiradi. Chet elda ishlash jarayonida to'plangan tajriba ishchi kuchining sifat tarkibini yaxshilaydi, mehnat faoliyati, biznesning bozor ko'nikmalarini rivojlantirishga, ayrim hollarda ishchi kuchining malakasini oshirishga, tadbirkorlik ruhini rivojlantirishga yordam beradi.

Nazorat savollari va vazifalar

1. Demografik jarayonlarning mehnat bozoriga ta'siri.
2. Mehnat bozorining asosiy ko'rsatkichlari va ularning ahamiyati.
3. Mehnat bozorida migratsiya jarayonlari.
4. Mehnat bozorida ishchi kuchining mobilligi.
5. Mehnat resurslarining ijtimoiy– demografik guruhlarini.
6. Iqtisodiy faol va nafaol aholi.
7. Migratsiyaning asosiy sabablari.
8. Migratsiyaning ijobiy va salbiy jihatlari.
9. O'zbekiston mehnat bozorida tashqi mehnat migratsiyasining roli.
10. Tashqi mehnat migratsiyasining donor va retsipient mamlakatlar uchun tutgan o'rnini.

4. AHOLI BANDLIGI VA ISHSIZLIK

4.1. Ish bilan bandlik nazariyasi va asosiy konsepsiyalar

Aholi bandligi – bu fuqarolarning qonunga zid bo‘lmagan, shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan va ularga mehnat daromadlari keltiradigan faoliyati. Bandlik nazariyasning asosiy yo‘nalishlarini quyidagilar tashkil qiladi:

- Klassik va neoklassik nazariyalar;
- Keyns nazariyasi;
- Monetar nazariya;
- Ratsional istaklar nazariyasi;
- Neoklassik sintez.

Klassik va neoklassik nazariyalar. Bandlik va ishsizlik masalalari har doim eng keskin va dolzarb ijtimoiy muammolar bo‘lib kelgan va turli davr va turli yo‘nalishdagi taniqli iqtisodchilarning e‘tiborini tortgan. Ular iqtisodiyot fanining klassiklari – A.Smit va D.Rikardo asarlarida ancha keng ko‘rib chiqilgan. Shotlandiya iqtisodchisi Adam Smit (1723–1790) o‘zining “Xalqlar boyligining tabiati va sabablarini o‘rganish” (1776) asarida odamlarning faoliyati, ularning intilishlari shaxsiy manfaat, shaxsiy foyda bilan belgilanadi, deb ta’kidlagan. Bozor va erkin raqobat sharoitida ko‘rinmas qo‘l jamiyatda muvozanat va mukammallikni, umumiy va shaxsiy boylikka erishishni ta’minlaydi. Bandlikka nisbatan bu talab va taklif mutanosibligini va to‘liq bandlikni ta’minlanishini bildiradi.

Olimning erkin raqobat sohasiga davlat aralashuvining zararli oqibatlarini haqidagi xulosasi ham shundan kelib chiqadi. Ingliz moliyachisi va iqtisodchi olim Devid Rikardo (1772–1823) bozor iqtisodiyotining eng umumiy tartibga soluvchisi sifatida mehnat qiymati qonunini shakllantirdi, bozor kapitalizmi tizimini eng oqilona deb hisobladi: davlat iqtisodiyot bilan qanchalik kam shug‘ullansa, bu iqtisodiyot uchun shunchalik yaxshi deb hisoblagan.

Klassiklarning fikricha, bozor tizimi resurslardan, shu jumladan mehnat resurslaridan to‘liq foydalanishni ta’minlashga qodir deb hisoblashgan. To‘liq bandlik bozor iqtisodiyotining me‘yori va eng yaxshi iqtisodiy siyosat esa – davlatning iqtisodiyotga aralashmaslik siyosatidir. Bandlik nazariyasiga fransuz iqtisodchisi Jan Baptist Sey (1767–1832) muhim hissa

qo‘shgan va u o‘zini A.Smitning izdoshi va ommabopligini tarqatuvchi deb hisoblagan. Uning nazariyasi asosida ishlab chiqarishning uchta omili – mehnat, kapital va yer bo‘lib, ular ham mos ravishda daromadning uchta manbai – ish haqi, foyda va ijaraga asoslanadi.

J.B.Sey bozor qonunini ishlab chiqdi, unga ko‘ra mahsulotning mahsulotga almashinuvi avtomatik ravishda sotib olish va sotish o‘rtasidagi muvozanatga olib keladi. Ushbu qonunga ko‘ra, tovar taklifining ma‘lum miqdorga ko‘payishi talabning bir xil miqdorda oshishiga olib keladi, chunki tovarga bo‘lgan talab va taklif mos kelmasligi mumkin. Biroq, daromad oluvchilarning uni bozorda to‘liq ishlatishi (sarflash) va uning bir qismini jamg‘armaga yo‘naltirmaslik kafolatlari qayerda? Bu esa iste‘molning yetarli bo‘lmasligini keltirib chiqaradi. Natijada – sotilmagan tovarlar, ishlab chiqarishning qisqarishi va ishsizlik paydo bo‘ladi. Ammo klassiklarning ta‘kidlashicha, bu muammoni % stavkasini o‘zgartirish orqali bartaraf etish mumkin. Chunki % stavkasi qanchalik yuqori bo‘lsa jamg‘arish istagi shuncha kuchliroq va ularning hajmi ham katta bo‘ladi. Ammo % stavkasi pasaysa investitsiyalar hajmi ko‘tariladi.

Ijtimoiy “pirog” cheklanganligi sababli (“bir ijtimoiy sinfga boradigan narsani boshqasidan tortib olish kerak – bozor iqtisodiyoti”) klassik iqtisodchilar o‘zlarining to‘liq bandlik norma (me‘yor) ekanligi haqidagi xulosalarini qo‘shimcha ravishda boshqa dalil – narx va ish haqi nisbatining elastikligi bilan asoslagan. Sotish mumkin bo‘lgan mahsulotlar hajmi nafaqat umumiy xarajatlar darajasiga, balki narxlar darajasiga ham bog‘liq.

Agar xarajatlar 1000 so‘m va narxi 10 so‘m bo‘lsa, u holda 100 ta mahsulot sotish mumkin edi. Agar xarajatlar 800 so‘mgacha kamaytirilsa, u holda 100 ta mahsulotni faqat 8 so‘m narxda sotilishi mumkin. Shuning uchun, tejamkorlik, xaridlarga sarflanadigan xarajatlar miqdorini kamaytirish orqali nafaqat ishlab chiqarish va bandlikni qisqartiradi, balki tovar ishlab chiqaruvchilar o‘rtasidagi raqobat natijasida narxlarning pasayishiga olib keladi. Bu esa ishlab chiqarish xarajatlarini, shu jumladan ish haqini kamaytirishni talab qiladi. Agar ish haqi stavkalari o‘zgarishsiz qolsa, bu ortiqcha ishchi kuchiga va ishsizlikning oshishiga olib keladi. Natijada tadbirkorlar ish haqi stavkalarini pasaytiradi. Bunga ishsizlar o‘rtasidagi raqobat, shuningdek, tovarlar narxining pasayishi yordam beradi. Shunday qilib, klassik iqtisodchilar shunday xulosaga kelishdi: majburiy

ishsizlik mumkin emas; bozor munosabatlarini tartibga soluvchi dastak bo'lgan % stavkalari va ish haqining egiluvchanligi to'liq bandlikni ta'minlashi mumkin. Ular bozor iqtisodiyotini o'z-o'zini tartibga soluvchi hodisa sifatida taqdim etganlar. Bu holda davlat yordami nafaqat ortiqcha, balki zararli hamdir.

Neoklassik iqtisodiy nazariyaning asosiy namoyandasi, Kembrij universiteti professori, ingliz olimi Alfred Marshall (1842–1924) bozor bahosi, tadbirkorlik, iste'molchi xulq-atvori nazariyasida yangi qoidalarni ilgari surdi, bu esa zamonaviy G'arb iqtisodiyoti fanining rivojlanishida muhim rol o'ynadi.

U o'zining "Iqtisodiyot fanining tamoyillari" (1890) nomli asosiy asarida bozor iqtisodiyotini muammosiz, inqirozsiz rivojlantirish g'oyalarini ishlab chiqdi. Unda u iqtisodiyot, bir tomondan, boylikni o'rgansa, ikkinchi tomondan, insonni o'rganuvchi fan ekanligini, inson omili uning kundalik mehnati va yaratgan moddiy resurslari jarayonida shakllanganligini yozgan. U bilimning ahamiyatiga katta e'tibor berib, bilim – ishlab chiqarishimizning eng kuchli dvigateli ekanligini, u tabiatni bo'ysundirish va uning kuchlarini bizning ehtiyojlarimizni qondirishga majbur qilish imkonini beradi, deb ta'kidlagan. O'sha yillarda bandlikdagi tebranishlar hali nisbatan katta edi va ko'p tashvish tug'dirmas edi. "Bandlikning beqarorligi" – katta kulfat bo'lib, haqli ravishda jamiyat e'tiborini tortadi deb yozgan edi A. Marshall.

Keyns nazariyasi. Angliyalik olim Jon Meynard Keynes (1883–1946) – tartibga solinadigan kapitalizm va bandlik iqtisodiy nazariyasining taniqli nazariyotchisi va asoschisi XVII asrdagi A.Smit kabi XX asrning eng ko'zga ko'ringan iqtisodchisi hisoblanadi. Uning 1936-yilda nashr etilgan "Bandlik, % va pulning umumiy nazariyasi" nomli asosiy asari iqtisodiyotni tahlil qilishda muhim rol o'ynadi. Ushbu asarda bandlik muammolari birinchi o'ringa olib chiqilgan. Unda u tahlilning yakuniy maqsadi – bandlik darajasini nima bilan aniqlash ekanligini yozgan. Kitob eng katta inqiroz yillarida, misli ko'rilmagan miqyosdagi ishsizlik dunyoning asosiy kapitalistik mamlakatlarini qamrab olgan paytda yozilgan. AQShda 1933-yilda statistik qayd etilgan ishsizlik 25% ga etgan.

Ushbu holatni klassik nazariyaning qoidalari bilan nimaga sodir bo'lganligini tushuntirish mumkin emas edi. J.Keyns va uning izdoshlari

bozor iqtisodiyotida to'liq bandlikni kafolatlovchi mexanizm yo'qligini, ishsizlik va inflyatsiyaning sabablari tashqi sabablarda emas, balki o'z-o'zidan tartibga solinuvchi bo'lmagan va bo'lishi ham mumkin bo'lmagan ushbu iqtisodiy tizimning o'zida ekanligini ta'kidlaydilar. Keynschilar jamg'arma va investitsiyalarni % stavkasi bilan tartibga solish imkoniyatini inkor etadilar.

Gap shundaki, jamg'arma (asosan uy xo'jaliklari) va investitsiya subyektlari (tadbirkorlar) – turli guruhlardir. Jamg'arma va ularning darajasi nafaqat % darajasiga, balki jamg'armaga bo'lgan zaruriyatga ham bog'liq. Jamg'armalar uy–joy, mashina kabi yirik xaridlar uchun yoki kasallik va ishsizlik holatida yoki pensiyaga qo'shimcha sifatida qulay keksalikni ta'minlash va hokazolar uchun mo'ljallangan. Foiz stavkasi bu jamg'armalarga sezilarli ta'sir ko'rsata olmaydi. Foiz stavkasining oshishi ba'zi hollarda nafaqat ko'payishi, balki jamg'armalarni kamaytirishi mumkin.

Keynschilar, shuningdek, klassiklarning jamg'armalarning ko'payishi bilan investitsiyalarning o'sishi haqidagi bayonotlarini asossiz deb hisoblashadi. Ikkinchisi iste'molni kamaytiradi va tovarlar bozorini toraytiradi. Bu holda, tadbirkorlarning investitsiyalarni ko'paytirishi va ishlab chiqarish quvvatlarini kengaytirishlarini kutish qiyin. Investitsiyalar faqat % stavkasi bilan belgilanmaydi, chunki tadbirkorlar uchun asosiy maqsad % stavkasi emas, balki sof foyda muhim. Agar, masalan, ishlab chiqarishning pasayishi davrida %lar darajasi 8 dan 5% gacha tushsa va foyda darajasi ham 20 dan 15% gacha tushsa, bu holda sof daromad ham pasayadi va investitsiyalar ham kamayadi.

Shunday qilib, keynschilar jamg'armalar va investitsiyalar muvozanatni yaratmaydi va shuning uchun umumiy ishlab chiqarish va bandlik darajasida sezilarli tebranishlar bo'lishi mumkin, deb hisoblashadi. Ular ish haqi va narxlarning egiluvchanligini ham inkor etadilar. Ish haqi, ayniqsa pastga qarab o'zgarishi qiyin. Ammo ish haqi va narxlarning pasayishi bo'lsa ham, bu ishsizlikni kamaytirishga yordam berishi dargumondir. Ish haqining qisqarishi aholi daromadlarining kamayishiga, sotib olish qobiliyatining pasayishiga, iste'mol bozorining torayishiga olib keladi, bu esa, albatta, ishlab chiqarish va aholining ish bilan band bo'lishiga yordam bermaydi.

Ko'pgina tovarlar uchun mehnat bozorida hukmronlik qiluvchi ishlab chiqaruvchi – monopolistlar uchun talabning pasayishi sharoitida narxlarning pasayishiga qarshi turish imkoniyatiga ega. J.Keyns, klassik nazariya "ish haqining qisqarishi bandlikka qanday ta'sir qiladi? – degan savolga mutlaqo javob berishga qodir emas, chunki u bu holat uchun yaroqli bo'lishi mumkin bo'lgan tahlil usuliga ega emas" deb hisoblagan.

J.Keynsning nazariyasi asosini samarali talab tamoyili tashkil etadi. U tadbirkorlar talab qiladigan mehnat xarajatlari (N) miqdori jamiyatning kutilayotgan iste'mol xarajatlariga (C1) va kutilayotgan yangi xarajatlarga (C2) bog'liq, ya'ni jami birgalikda samarali talab o'lchamini (C1+C2) va bandlik esa samarali talab funksiyasidir deb hisoblagan. Uning fikricha, bozor iqtisodiyotida ishlab chiqarishning asosiy muammosi, bozor sig'imi, uni tovar taklifining ko'payishiga mos ravishda kengaytirish imkoniyatidir.

Klassik iqtisodchilar D.Rikardo va J.B Sey davridan beri o'qitilgan narsalarni rad etgan holda (ya'ni, taklif talabni keltirib chiqaradi), u samarali talabning umumiy hajmini oshirish zarurligini ta'kidladi. Faqat samarali talab ishlab chiqarish hajmi va xalq farovonligini oshishiga olib keladi. Samarali talabning yetishmasligi ishlab chiqarish quvvatlaridan to'liq foydalanilmaslik, ishlab chiqarishning past o'sish sur'atlari, inqiroziy holatlar va ishsizlikka olib keladi. Davlat talabning umumiy hajmiga ta'sir qilishi kerak. Talab hajmini kengaytirish, ishsizlikni kamaytirishga yordam beradi. J.Keyns o'z tahlillari natijasida hozirgi jamiyat, ya'ni bozor xo'jaligi iqtisodiyotdagi muvozanatni avtomatik tiklash mexanizmiga ega emas degan xulosaga kelgan.

Bandlikning asosiy konsepsiyalarining konseptual–nazariy yondashuvlari tahlil qilgan holda hozirgi vaqtda ham ularning dolzarb bo'lgan asosiy muhim jihatlarni ajratib ko'rsatamiz (4.1–jadval).

Shuning uchun iqtisodiyotni davlat tomonidan tartibga solish, davlatning samarali talabning tegishli hajmini ta'minlash zarur. U birinchi marta hozir ham o'z ahamiyatini saqlab kelayotgan iqtisodiyot fanida bozor iqtisodiyotini tartibga solishning zaruriyatini va asosiy yo'nalishlarini asoslab va belgilab berdi. J.Keyns uni tartibga solish mexanizmini ham belgilab berdi. Davlat o'z ixtiyorida pul–kredit va diskret fiskal siyosatga ega; u iqtisodiyotni barqarorlashtirishda ma'lum rol o'ynashi mumkin va

zarur ham. Pul–kredit siyosatining mohiyati – % stavkasini va umumiy xarajatlarni o‘zgartirish maqsadida pul massasini o‘zgartirishdan iborat.

4.1–jadval

Bandlikning asosiy konsepsiyalari

Konsepsiyalar	Asosiy mualliflar vakillari	Hozirgi vaqtda o‘z ahamiyatini saqlab qolgan asosiy qoidalar
Klassik	A.Smit, D.Rikardo, J.B. Sey	Mehnat bozori o‘zini o‘zi tartibga soluvchi tizim bo‘lib, qanchalik erkin raqobat sharoitlari yaqin bo‘lsa, shunchalik samarali bo‘ladi. Ishsizlik ixtiyoriy xususiyatga ega. Uning asosiy sababi ish haqining yuqori darajasi va xodimlar o‘rtasidagi raqobatdir. Davlatning vazifasi iqtisodiy agentlar uchun “o‘yin qoidalarini”ni o‘rnatishdan iborat. To‘liq bandlik faqat ishchi kuchiga talab va uning taklifi mutanosib bo‘lsagina bo‘lishi mumkin. Mehnat – bu qiymat yaratish va mulkdorga ish haqi shaklida qonuniy daromad keltirishda ishtirok etuvchi maxsus resurs.
Neoklassik	A.Marshall, A.Pigu. J.B. Klark	Klassik qiymat nazariyasining asosiy tamoyillarini marjinalizm bilan uyg‘unlashtirish – chegaraviy foydalilikka asoslangan qiymatni talqin qilishga yondashuv. Bandlik nazariyasiga “mehnat samaradorligi” tushunchasi kiritildi, mehnat narxi shu omil tomonidan yaratilgan marjinal mahsulot qiymati bilan asoslangan. Yalpi talabni bozor tomonidan ish haqi va pul massasini tartibga solinishi yordamida ushlab turish imkoniyati asoslangan. Friksion va tuzilmaviy ishsizlik tushunchalari kiritilgan va tushuntirilgan. Bozor sharoitida ishsizlikni minimallashtirish uchun davlat tomonidan tartibga solish talab etilmaydi.
Keynschilik	J.M.Keyns	Hozirgi bozor iqtisodiyoti aholi bandligini to‘liq ta‘minlashga qodir emas. Mehnat bozori majburiy ishsizlikning ma‘lum bir darajasida muvozanat holatida bo‘lishi mumkin. To‘liq bo‘lmagan bandlik tovar va xizmatlarga talabning samarasizligi tufayli yuzaga keladi. Ishsizlikning “davosi” davlatning tartibga solish siyosati bo‘lib, u asosan fiskal vositalarga tayanadi.
Neoklassik sintez	Dj. R. Xiks, P.Samuelson va b.	Iqtisodiy tartibga solishga Keyns yondashuvlarini narxning egiluvchanligi haqidagi klassiklarning asosiy g‘oyasi bilan birlashtirish. To‘liq bandlikka erishilmagan uchta holatni aks ettiruvchi Xisks–Xansen bandlikni tartibga solish modeli. Fillips egri

Konsepsiyalar	Asosiy mualliflar vakillari	Hozirgi vaqtda o'z ahamiyatini saqlab qolgan asosiy qoidalar
		chizig'ining ochilishi va nazariy izohi. To'liq bandlikka erishilganda va bozorning o'zini o'zi tartibga solish mexanizmlari ishga tushganda iqtisodiyotga davlatning faol aralashuviga bo'lgan ehtiyoj yo'qoladi.
Liberal (neokon-servativ)	F.Xaek	Keynschilikning noto'g'ri g'oyalari tanqid qilish. Iqtisodiyotga davlat aralashuvini minimallashtirish, ishsizlarga va hokazolarga haddan tashqari yordam berish samarasizligi sababli qisqa muddatli bandlik siyosatidan voz kechish asoslash.
Monetar	M.Fridman, E.Felps	Ishsizlikning tabiiy darajasi nazariyasi, stagflyatsiya sharoitida Fillips egri chizig'ining talqini. Mehnat bozorini tartibga soluvchilar va bu sohada faol davlat siyosati asosida aholi bandligini oshirish. Fridmanning "pul qoidasi" dan foydalangan holda uzoq muddatli tartibga solish ustuvorligi.
Institutsional	T.Veblen, U.Mitchell, R.Kommons, J.Gelbreyt, U.Rostou, R.Xeylbroner va b.	Mehnat bozori va bandlikka turli institutlar katta ta'sir ko'rsatadi, shuning uchun ularni rivojlantirish va ishlatish kerak. Davlat siyosati asosida ishsizlikdan sug'urta qilish, ish beruvchilar va xodimlar o'rtasidagi shartnomalar, ishsizlar va ularning oilalarini ijtimoiy himoya qilish g'oyalari. Ishsizlikdan sug'urta qilish va mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish asosida barqaror bandlikni ta'minlash mumkin.

U to'liq bandlik va inflyatsiyaning mavjud emasligi bilan ishlab chiqarishni rivojlantirishga mo'ljallangan. Keynschilarning fikricha, pul-kredit siyosati murakkab bog'lanishlar zanjiri orqali amalga oshiriladi, u investitsiyalarga tegishli tarzda ta'sir qilmaydi va bu uning ta'sirini sezilarli darajada zaiflashtiradi yoki hatto yo'q qiladi. Ular pul ikkinchi darajali ahamiyatga ega deb, iqtisodiyotni tartibga solish va soliq-byudjet siyosatining ish bilan bandligini ta'minlashda hal qiluvchi rolga e'tibor beradilar. Uning mazmun-mohiyati davlat byudjeti va soliq mablag'laridan maqsadlarga erishish uchun foydalanishdan iborat. Yalpi talabni oshirish va ishsizlikni kamaytirish uchun davlat xarajatlarini oshirish yoki soliqlarni qisqartirish zarur bo'lib, har ikkalasi orqali davlat byudjeti taqchilligiga olib keladigan kengaytiruvchi fiskal siyosatni nazarda tutadi.

Shu bilan birga, davlat xarajatlari ijtimoiy to'lovlar va nafaqalar o'sishiga asoslangan samarali talabni oshirishga, yangi ish o'rinlarini yaratishni subsidiyalashga, jamoat ishlarini tashkil etishga va hokazolarga yo'naltiriladi. Soliqlarni kamaytirish tadbirkorlarni investitsiya kiritish va ishlab chiqarishni rivojlantirishga undaydi. Ma'lumki, davlat xarajatlarining o'zgarishi shu hajmdagi soliqlarning o'zgarishiga qaraganda yalpi xarajatlarga ko'proq ta'sir qiladi. Uning fikricha, investitsiyalarning yetarlicha keng ijtimoiy sohalarga yo'naltirishi to'liq bandlikni ta'minlashning muhim vositasidir va aynan davlat investitsiyalarni bevosita tashkil etish uchun tobora ko'proq mas'uliyatni o'z zimmasiga olishi kerak. J.Keynsning ishlab chiqarishni rag'batlantirish va ishsizlarni ish joylariga qaytarish uchun davlat byudjeti taqchilligi hisobiga ham xarajatlarni ko'paytirish bo'yicha hukumatlarga bergan tavsiyalaridan AQSh Prezidenti F.Ruzvelt o'zining mamlakatni chuqur inqirozdan olib chiqishdagi mashaqqatli ishida foydalangan.

Keynsning bandlikning ish haqiga bog'liqligi haqidagi qoidalari muhim ahamiyatga ega. U o'z ishida ikkita savolni qo'yadi: 1) Ish haqining qisqarishi bevosita bandlikning oshishiga olib keladimi? 2) Ish haqining kamayishi bandlik darajasiga bilvosita ta'sir qiladimi? Ikkala savolga ham salbiy javob berish mumkin va kelajakda ish haqining oshishi kutilayotganda, amaldagi mavjud bandlikni to'liq bandlikka yetarli bo'lgan yaqin chegaralar doirasida saqlab qolish kelajakda ish haqining pasayishi kutilayotgan paytdan ko'ra osonroqdir. Biroq, kelajakda mehnat bozorida ish joylariga bo'lgan raqobat yanada kuchayishiga olib keladi. Ishsizlik bo'yicha J.Keyns uning uchta shakli haqida, ya'ni klassik nazariya to'liq bandlik haqida gapirar ekan, ikkita: friksion va ixtiyoriy ishsizlik bo'lishi mumkin deydi. Friksion ishsizlik – bir korxonadan boshqasiga ko'chib o'tishda ish joyini vaqtincha yo'qotish natijasidir.

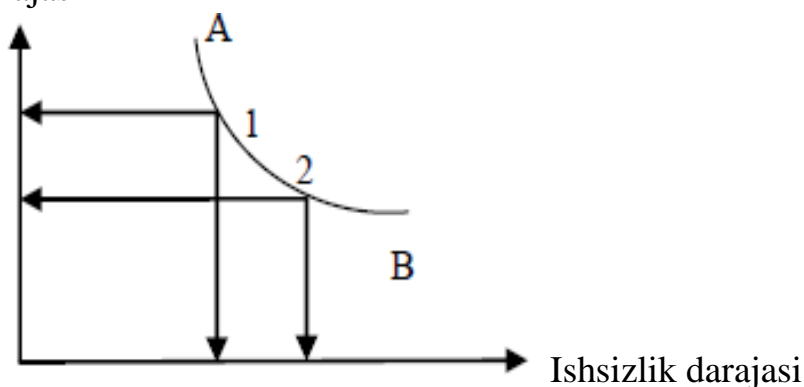
Ixtiyoriy ishsizlik ishchilarning ish haqi pastligi yoki boshqa shaxsiy sabablarga ko'ra ishlashdan bosh tortishi bilan bog'liq. Klassik iqtisodchilar ushbu ikki shaklning mavjudligini to'liq hisoblashadi va bu esa to'liq bandlikni anglatadi. J.Keyns ishsizlikning uchinchi, "majburiy" shaklini belgilaydi, bunda mavjud ish haqi evaziga ishlashga tayyor xodimlarning umumiy mehnat taklifi mavjud ishchi kuchiga bo'lgan talabdan oshib ketadi. Ishchilar va tadbirkorlar pozitsiyasidan bir vaqtning o'zida bandlik

muammosini ko‘rib chiqqan holda, J.Keyns bandlik darajasi tadbirkorlar tomonidan joriy va kelajakdagi foydani maksimal darajada oshirish istagi ta’siri ostida o‘rnatiladi, deb hisoblaydi.

Monetaristik nazariya. XX asrning 70-yillar oxirida Keynes nazariyasida muvaffaqiyatsizliklar bo‘ldi. Unga ko‘ra, jami xarajatlarning o‘sishi ishlab chiqarish hajmini, iqtisodiy o‘shishni rag‘batlantiradi va shu bilan ishsizlikni kamaytiradi. Bunday holda, narxlarning oshishi kuzatilmaydi. Ikkinchi jahon urushidan keyingi 70-yillargacha iqtisodiy rivojlanish bu qoidalarni tasdiqladi – ishsizlik va inflyatsiya kamdan–kam hollarda birga paydo bo‘ldi. Ammo jahon iqtisodiy taraqqiyotining borishi 1970-yillarda yuqori inflyatsiyaga olib keldi va bu rivojlangan mamlakatlar iqtisodiy hayotida doimiy omilga aylandi. Inflyatsiya va ishsizlikning bog‘liqligini o‘rganar ekan, ingliz professori A.Fillips inflyatsiya darajasi va ishsizlik darajasi o‘rtasidagi teskari proporsional bog‘liqlikni empirik tarzda ochib berdi va uni “oddiy yoki erta” egri chiziq shaklida taqdim etdi va keyinchalik bu uning sharafiga qo‘yilib, Fillips egri chizig‘i nomini olgan.

60–yillarda Fillips egri chizig‘i siyosatchilar tomonidan iqtisodiy strategiyani, ya’ni muayyan holatlar va siyosiy imtiyozlarga asoslanib, o‘zaro bog‘liq bo‘lgan ikkita eng kichik yomon qarorni tanlash uchun asos sifatida foydalanilgan (4.1–rasm). Biroq, 70–yillardan beri ko‘pgina rivojlangan mamlakatlarda ishsizlikning o‘sishi narxlarning ko‘tarilishi, inflyatsiya, ya’ni stagflyatsiya muammosi yuzaga kelgan (bir vaqtning o‘zida inflyatsiya ham, ishsizlik ham o‘sib borgan).

Inflyatsiya darajasi



Rasm. 4.1. Inflyatsiya va ishsizlik darajasi o‘rtasidagi bog‘liqlik

Fillips egri chizig‘i ishsizlik va inflyatsiya o‘rtasidagi munosabatlardagi real vaziyatga mos kelmay qoldi. Ishsizlik va inflyatsiya o‘rtasidagi bog‘liqlik butunlay yo‘qolmadi, balki yanada murakkab xususiyatga ega bo‘ldi. Stagflyatsiyaning paydo bo‘lishi bilan ishsizlik va inflyatsiyaga qarshi kurash J.Keyns va uning izdoshlari uchun tuyulgandan ko‘ra murakkabroq muammo ekanligi ayon bo‘ldi. Keynschilikka zamonaviy neoklassik nazariyotchilarning vakillari qarshi chiqdi. Ular orasida ratsional kutishlar nazariyasi tarafdorlari va ayniqsa monetaristlarni ta’kidlash kerak. Amerikalik iqtisodchi, 1976-yil Nobel mukofoti sovrindori Milton Fridman (1912–2006) iqtisodiyot nazariyasida monetaristik yo‘nalishning asoschisi va tan olingan etakchisi bo‘ldi. U iqtisodiyotni rivojlantirish va barqarorlashtirishda pulning hal qiluvchi roli haqidagi qoidalarni asoslab berdi. Monetaristlar tushunchasi asosan quyidagilardan iborat. Bozor iqtisodiyoti yuqori darajadagi barqarorlik va raqobatbardoshlikka ega, barqarorlik va o‘zini o‘zi moslashtirishga intiladi. Shu munosabat bilan ular davlat aralashuvini inflyatsiya, iqtisodiy o‘rishning beqarorligining asosiy sababi deb hisoblab, iqtisodiyotga davlat aralashuviga keskin qarshi chiqadilar.

Shu bilan birga, erkin bozor tizimi zarur makroiqtisodiy barqarorlikni ta’minlashga qodir va davlat aralashuvi bu qobiliyatni susaytiradi, tizimning beqarorligiga olib keladi va siklik tebranishlarni kuchayiradi. Shuning uchun ularning shiori “Smitga qaytish”, ya’ni monetarizm klassiklarining iqtisodiy nazariyasiga asoslanadi. Fridman hukumatning kam maosh oladigan, ijtimoiy himoyalangan qatlamlarini qo‘llab-quvvatlashga qaratilgan ijtimoiy chora–tadbirlarini samarasiz deb hisoblab, qarshi chiqadi.

Monetaristlar pulni iqtisodiyotning asosiy tartibga soluvchisi deb hisoblashadi. Shundan ushbu yo‘nalish nomi kelib chiqqan. Fridmanning asarlari pul muammosi, pul muomalasi, pul–kredit siyosatining strategiyasi va taktikasiga bag‘ishlangan. Monetaristlar pul–kredit siyosatini muhimroq va samaraliroq deb hisoblashadi, chunki u siyosatga kamroq bog‘liq va tezroq o‘zgartirilishi va amalga oshirilishi mumkin. J.Keynsdan farqli o‘laroq, monetaristlar byudjet va soliqni tartibga solishga qarshi chiqib, davlat tomonidan tartibga soluvchilar sonini minimal darajaga qisqartirish, davlat sektori esa imkon qadar kichik bo‘lishi kerak deb hisoblaydilar.

Ularning asosiy g'oyasi – iqtisodiy vaziyat va bozor holatidan qat'i nazar, pulning barqaror emissiyasi.

Monetaristlarning asosiy tenglamasi:

$$MV = PQ,$$

bu erda M – pul taklifi;

V – pullar aylanmasi tezligi;

P – pul darajasi;

Q – ishlab chiqarishning jismoniy hajmi va bandlik;

MV – xaridorlarning ishlab chiqarish mahsulot ko'lamini sotib olishdagi umumiy xarajatlari;

PQ – sotuvchining ushbu mahsulotlarni sotishidan kelgan jami tushumi.

V barqaror bo'lgani uchun ishlab chiqarish va bandlik hajmini (Q) va narx darajasini (R) belgilovchi asosiy omil bo'lib, pul massasi taklifi (M) hisoblanadi. Ushbu pul massasida monetaristlar ishlab chiqarish, bandlik va narxlar darajasini belgilovchi eng muhim va mohiyatan yagona omilni ko'radilar. Pul muomalasining o'sishi R va/yoki Q ning o'sishiga olib keladi va YaIM va sof milliy mahsulotga bashorat qilinadigan ta'sir ko'rsatadi.

Fridman AQSh monetar tarixini o'rganish asosida pul massasining o'zgarishi bilan milliy daromadning o'zgarishi o'rtasida yaqin bog'liqlik borligini ta'kidlagan. Monetaristlar barqarorlashtirish vositasi sifatida fiskal siyosatni rad etishib, byudjet taqchilligini moliyalashtirish pulga bo'lgan talabni, % stavkasini oshiradi va shu tariqa ko'plab xususiy investorlarni siqib chiqaradi, bu esa bandlikning qisqarishiga olib keladi deb hisoblaydilar.

Agar defitsit, ko'p hollarda bo'lgani kabi, yangi pul muomalasi bilan qoplansa, siqib chiqarish samarasi neytrallashtirilishi mumkin va shunda defitsitdan so'ng iqtisodiy faollikning oshishi bilan kuzatiladi. Bu, monetaristlarning fikricha, endi byudjet taqchilligi tufayli emas, balki pul massasining ko'payishi natijasida sodir bo'ladi. Monetaristlar davlat tomonidan tartibga solishni butunlay inkor etmasdan, uni pul muomalasi, pul–kredit usullarini nazorat qilish bilan cheklanishi kerak va qolganlarni tartibga solish kerak emas deb hisoblaydilar.

Bozor iqtisodiyoti nafaqat pul muomalasi sohasida balki ko'p sohalarda davlat tomonidan tartibga solinishi zarur bo'lim, monetaristlarning nazariyasi qo'llanilgan ko'pchilik mamlakatlarda u o'zini oqlamadi.

Monetarizmning ijobiy roli pulning tovar dunyosiga ta'siri mexanizmini, iqtisodiyotni rivojlantirishga pul–kredit siyosatini batafsil o'rganish va davlat byudjetini muvozanatlash zarurligini asoslashdan iborat. Fiskal va pul–kredit siyosati ma'lum darajada o'zaro bog'liq va davlat tomonidan muvofiqlashtirilishi kerak deb ta'kidlash mumkin.

Ratsional istaklar nazariyasi. Bu nazariya 1970 yillarning o'rtalarida keynschilarning bo'layotgan iqtisodiy hodisalarga yangi tushuntirishlar topishga intilishlariga tanqidiga javoban keng rivojlandi. Ratsional istaklar nazariyasini ishlab chiquvchilar va tarafdorlari odamlar o'zlarini oqilona tutishidir, degan xulosadan kelib chiqadi. Bozor subyektlari o'zlari uchun moddiy manfaatdor bo'lgan axborotni olgan va tushungan holda, bo'lajak voqealarni oldindan ko'rib, tegishli qarorlar qabul qiladi va zarur choralarni ko'radi. Masalan, narxlar oshishi kutilsa, tovarlarga talab ko'payadi. Agar omonatlar (bankka qo'yilgan pul mablag'lari) bilan bog'liq xavotirlar mavjud bo'lsa, ular tegishli banklardan yoki boshqa moliya institutlaridan tezda yechib olinadi. Bozorning "oqilona" subyektlari: iste'molchilar, tadbirkorlar mavjud ma'lumotlardan foydalanib, iqtisodiyot qanday ishlashini tushunadilar, iqtisodiyotda kutilayotgan o'zgarishlarning oqibatlarini bashorat qilishlari va o'z manfaatlarini ko'zlab tegishli qarorlar qabul qilishlari mumkin. Nazariyaning asosiy mohiyati shundadir. Ratsional istaklar nazariyasi klassik iqtisodiy nazariyaga muvofiq, barcha bozorlar, ham tovarlar, ham resurslar yuqori raqobatbardosh degan farazdan kelib chiqadi.

Shu bilan birga, narxlar va ish haqi stavkalari ham oshirish, ham pasaytirishda egiluvchan bo'ladi. Yangi ma'lumotlar bozor ishtirokchilariga tezda yetib boradi va shuning uchun muvozanat narxlari va ishlab chiqarish mahsulot hajmi (demak, bandlik ham) yangi vaziyatlarga yoki davlat siyosatidagi o'zgarishlarga tezda moslashadi. Ularning fikricha, bunday hollarda iqtisodiyotni davlat tomonidan tartibga solish va uni barqarorlashtirish siyosati samaradorligi nolga tushadi. Ratsional istaklar nazariyasiga jiddiy va adolatli e'tirozlar mavjud. Hozirgi sharoitda bozorlar ko'p jihatdan yuqori raqobatbardosh emas va yangi sharoitlarga tezda moslasha olmaydi va narxlar va ish haqining egiluvchanligini ta'minlay olmaydi. Bundan tashqari, ko'pchilik har doim ham iqtisodiyot qanday ishlashi haqida yaxshi ma'lumotga ega emas va ularni qanday o'zgarishlar

kutayotganini tushunmaydi. Hayot fiskal va pul–kredit siyosatining ishlab chiqarish va aholi bandligini rivojlantirishga haqiqatan ham sezilarli ta’sir qilishini ko’rsatdi. Biroq, bu nazariyada ijobiy holat bor. Xususan, Ratsional istaklar nazariyasi bozorlar nazariyasiga, ya’ni mikroiqtisodiy nazariyaga asoslanadi. Makro va mikro nazariyalarni birlashtirishga intilish esa ma’qullashga loyiqdir.

Neoklassik sintez. So’nggi o’n yilliklarda ko’plab olimlar bozor va davlat tomonidan tartibga solishni bir vaqtning o’zida va o’zaro bog‘liq holda foydalanish kerak degan xulosaga kelishdi. “Neoklassik sintez” maktabi ana shunday vujudga kelgan. Uning asoschisi va taniqli vakili, amerikalik, 1970 yilgi Nobel mukofoti sovrindori Pol A. Samuelson (1915–2009) hisoblanadi. Uning ikki jilddan iborat “Iqtisodiyot” darsligi yigirmadan ortiq tilga tarjima qilingan bo‘lib, uni qariyb yarim asrdan buyon dunyoning ko’plab davlatlari talabalari o‘qib kelmoqda.

P.Samuelson shunday deydi: “Hozirda G‘arbdagi aksariyat iqtisodchilar biz ushbu kitobda neoklassik sintez deb nomlagan holatga erishishga harakat qilmoqdalar, ya’ni ular samarali pul–kredit va soliq–byudjet siyosati orqali Smit va Marshallning klassik makroiqtisodiyotini daromadlarni aniqlashning zamonaviy makroiqtisodiyoti bilan uyg‘unlashtirishga harakat qilmoqdalar va har ikkala yondashuvda ham sog‘lom voqelikni birlashtirmoqdalar”.

Iqtisodchilarning fikricha, klassiklarning dalillari juda sodda va XIX va XX asrlardagi hayot faktlariga mos kelmaydi, deb yozadi u. Erkin dunyoda hukumatlar va markaziy banklar milliy daromad va bandlikni belgilovchi omillarga ta’sir ko’rsatadigan fiskal siyosat (xarajatlar va soliqlar) va pul–kredit siyosati qurollariga ega ekanliklarini ko’rsatishdi. Neoklassik sintezning yo‘nalishi tadqiqot mavzularining kengligi va ularning amaliy xususiyati bilan ajralib turadi.

Uning vakillari tomonidan iqtisodiy o‘shish muammolari, ishsizlikni tahlil qilish, uni tartibga solish usullari, umumiy iqtisodiy muvozanat nazariyasiga oid va boshqa asarlar yaratilgan. Iqtisodiy–matematik tahlil usullarini ishlab chiqishga katta e’tibor beriladi. Ushbu yo‘nalish tarafdorlari iqtisodiy aloqalarning murakkablashishi munosabati bilan iqtisodiyotni bozordan ko‘ra davlat tomonidan tartibga solish katta ahamiyatga ega deb hisoblaydilar. Shu bilan birga, P.Samuelson

yozganidek, haligacha hal etilmagan muhim muammolar mavjud. Ular orasida bir vaqtning o'zida o'sib borayotgan narxlar inflyatsiyasi sharoitida ishlab chiqarish va bandlikning turg'unligi. Barcha soha iqtisodchilari fiskal va pul–kredit siyosatini muvofiqlashtirish zarurligini tan olib, yalpi talab va yalpi taklifni tahlil qilishga katta ahamiyat berishmoqda. Ratsional istaklar nazariyasi tufayli iqtisodchi va siyosatchilar siyosatdagi o'zgarishlar, makro va mikroiqtisodiy nazariyalarning o'zaro munosabatlarda istaklarning ta'sirini hisobga oladilar.

4.2. Aholi bandligi: tarkibi, turlari va shakllari

Bandlik – ijtimoiy–iqtisodiy kategoriya bo'lib, iqtisodiy faol aholining ijtimoiy mehnatdagi ishtirokini tavsiflaydi; aholining mehnat faoliyatidagi ishtiroki, uning mehnatga qo'shilish darajasi, xodimlarning ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish darajasi va ish o'rinlari va daromadlarni shakllantirish bo'yicha munosabatlar majmui. Ijtimoiy ishlab chiqarishning turli sohalarida xodimlar mehnatidan foydalanishga oid ijtimoiy–iqtisodiy munosabatlarni ifodalaydi.

Jamiyat yoki mintaqa darajasida *to'liq, samarali va ratsional bandlikni* ajratish mumkin. *To'liq bandlikda* iqtisodiy faol aholi orasida ishsizlik bo'lmaydi. *Samarali bandlik* xodimlar mehnatidan maksimal darajada unumli foydalanish, ularning eng yuqori mahsuldorligiga erishish bo'lib, lekin uning yo'ldoshi ko'pincha ishsizlikning yuqori darajasi bo'ladi. *To'liq va samarali bandlikning optimal kombinatsiyasi ratsional bandlikdir. Ratsional bandlik mezonlari:* mamlakat iqtisodiyotining optimal tuzilishi; ishlab chiqarish va moddiy ne'matlar va nomoddiy xizmatlarning zarur miqdori; mamlakat aholisining turmush sifati va darajasini oshirish; fan–texnika taraqqiyoti yutuqlaridan foydalanish.

Alohida bir xodim misolida – to'liq bandlik (u to'liq ish haftasida ishlaganda), *to'liqsiz ish kuni, uy mehnati, asosiy* (asosiy ish joyi), *ikkilamchi* (to'liq bo'lmagan kunlik), *mavsumiy, vaqtinchalik* va boshqa shakllarga ajratiladi.

Band bo'lgan fuqarolarga quyidagilar kiradi:

– yollanib ishlayotganlar, shu jumladan ishlarni to‘liq bo‘lmagan ish vaqti mobaynida yoki uyda ish haqi olib bajarayotgan, shuningdek, haq to‘lanadigan boshqa ishga, shu jumladan vaqtinchalik ishga ega bo‘lgan fuqarolar;

– kasallik, ta‘til, qayta tayyorgarlik, malaka oshirish, ishlab chiqarishning to‘xtab turishi tufayli, shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq vaqtinchalik ishda bo‘lmagan xodim uchun ish joyi saqlanib qoladigan boshqa holatlarda ish joyida vaqtinchalik bo‘lmagan fuqarolar;

– haq to‘lanadigan lavozimga saylangan yoki tayinlangan fuqarolar;

– o‘zini mustaqil ravishda ish bilan ta‘minlovchi fuqarolar, jumladan, tadbirkorlik faoliyati bilan shug‘ullanuvchilar, hunarmandlar, dehqon xo‘jaliklari, ishlab chiqarish kooperativlari a‘zolari, fermerlar, va qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa faoliyat turlari bilan shug‘ullanuvchilar;

– O‘zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlarida, jumladan, Ichki ishlar vazirligi, Favqulodda vaziyatlar vazirligi, Davlat xavfsizlik xizmati qo‘shinlarida xizmatni, shuningdek, muqobil xizmatni o‘tayotgan fuqarolar;

– nodavlat notijorat tashkilotlarida, shu jumladan, o‘z faoliyatini qonunchilikka muvofiq amalga oshirayotgan diniy tashkilotlarda ishlovchilar.

An‘anviy va noan‘anviy (nostandart). Odatda an‘anaviy bandlik quyidagi xususiyatlar bilan ajraladi:

– ish beruvchining rahbarligi ostida korxonada yoki tashkilotda ishga joylashish shaklida;

– muddatsiz mehnat shartnomasi asosida;

– me‘yorlangan ish haqi asosida;

– to‘liq ish kuni, haftalikda,

– zarur ijtimoiy–huquqiy normalar bilan belgilangan asosida.

Noan‘anviy/nostandart bandlik – bu postindustrial bandlikning maxsus shakli bo‘lib, uning shakllanishi zamonaviy jamiyat rivojlanishining sanoatdan postindustrial texnik va texnologik usullariga o‘tish, globallasuv jarayoni va ular bilan bog‘liq obyektiv va subyektiv omillar bilan obyektiv ravishda bog‘liq va turli tashkiliy shakllarga ega.

Nostandart bandlikning asosiy tashkiliy shakllariga, muallifning fikricha, quyidagilarni kiradi:

– shtatda ishlash, lekin ish vaqti va ish haqi normalanmagan (me'yorlanmagan);

– vaqtinchalik shartnomalar (pudrat) bo'yicha – fuqarolik–huquqiy shartnomalar asosida ishlash;

– autsorsing – subpudrat shartnomasi bo'yicha boshqa kompaniya xodimlari tomonidan firma (lar)ning bir qator funksiyalarini bajarish;

– frilanser – “masofaviy bandlik”;

– uyda ishlash – har xil turdagi o'zini o'zi band qilish, yakka tartibdagi mehnat faoliyati, yakka tartibdagi tadbirkorlik;

– ixtiyoriy ravishda to'liqsiz ish vaqtida bandlik.

Samaradorlik darajasi bo'yicha quyidagilarga ajratiladi:

– samarali (unumdor) bandlik, ya'ni mehnat resurslarining tarmoqlar, hududlar, faoliyat sohalari bo'yicha taqsimlash tufayli mehnatning maksimum natijasida moddiy yoki ma'naviy boylikning eng katta o'sishiga erishish;

– samarasiz bandlik bo'lib, bunda mehnat xarajatlaridan tegishli foyda olinmaydi.

Ishchi kuchiga talab va taklifning mos kelish darajasiga ko'ra:

– to'liq bandlik (mehnat taklifi unga bo'lgan talab bilan to'liq qoplanadi, bu ideal variant deyarli hech qachon erishilmaydi).

– to'liq bo'lmagan.

Bandlikning to'liqlik darajasiga ko'ra:

– to'liq bandlik (to'liq ish kunida);

– to'liqsiz ish kuni (qisqartirilgan ish kuni, qisqartirilgan ish haftasi shartlariga ko'ra – 0,75; 0,5; 0,25 stavka; eng ilg'orlardan biri sifatida ko'rish mumkin, chunki u xodimga ko'proq bo'sh vaqt beradi: masalan, ayollarga bolalarni tarbiyalash va jamiyatga esa ko'proq bandlar soni).

“*Tuzilmaviy bandlik*” – iqtisodiy faoliyat turlariga (guruhlar bo'yicha: sanoat, qishloq xo'jaligi, qurilish va boshqa sohalarga ajratiladi. O'zbekistonda 2020-yilda jami bandlarning 26,4% – qishloq xo'jaligida, 13,7% – sanoatda, 8,7% – ta'lim sohasida band bo'lgan.

O'zbekistonda 2020-yilda mulkchilik shakli bo'yicha bandlar:

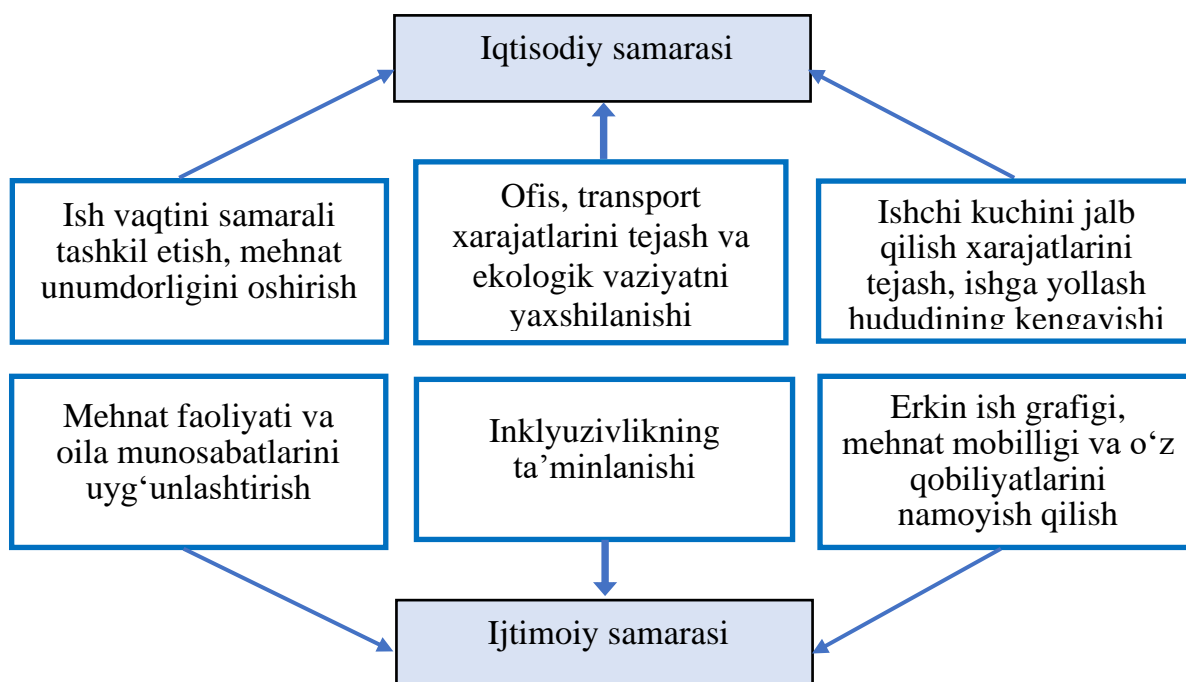
- davlat sektorida – 19%;

- xususiy sektorda – 81% bo'lgan.

Ishni bajarish joyi bo'yicha: ijrochining uyida (tarjimonlar, tikuvchilar va boshqalar) yoki ishning buyurtmachisining uyida (tozalovchilar, ijtimoiy xodimlar, ta'mirlash xodimlari, kvartira dizaynerlari va boshqalar) ishlarni bajarish.

Mavsumiy bandlik: qishloq xo'jaligida mavsumiy ishlarda ishtirok etuvchi shaxslar.

Mehnatning egiluvchan shakllaridan foydalanish oqilona (ratsional) bandlikni tashkil etishga yordam beradi. *Egiluvchanlik darajasiga ko'ra*, bandlikning statsionar (yoki doimiy) va egiluvchan shakllari mavjud. Hozirgi vaqtda, raqamli iqtisodiyot sharoitida va axborot–kommunikatsiya texnologiyalarining jamiyat hayotiga jadal kirib kelishi natijasida masofaviy ish juda keng tarqaldi. Ayniqsa Covid–19 pandemiyasi davrida butun dunyoda masofaviy ishning ahamiyati oshib, yanada ommaviy tus oldi. Masofaviy ish usulidagi bandlikni iqtisodiyotning turli sohalarida keng qo'llash katta iqtisodiy va ijtimoiy samaraga ega (4.2– rasm).



4.2– rasm. Masofaviy bandlikning ijtimoiy–iqtisodiy samarasi

Bandlikning egiluvchan shakllari, masofaviy mehnat samaradorligi qo'shimcha xarajatlarni talab qilmasdan, ular ishlab chiqarish binolari, mashina va jihozlar, elektr va yoqilg'i energiyasini tejash, transport xarajatlarini kamaytirish va eng muhimi, qulaylikni ta'minlashda sezilarli

foyda keltiradi. Mehnatni o‘zi jamiyat va oila farovonligi uchun uyg‘unlashtirish imkoniyatni beradi. Bandlikning egiluvchan shakllari yoshlar, ayollar, nogironligi bo‘lgan shaxslar va mehnat resurslarining boshqa guruhlarini bandlikmuammolarini hal qilish imkonini beradi.

Xodimlar yoshiga ko‘ra, yoshlar (axborot xizmatlari, qurilish), o‘rtacha yosh (sanoat) yoki katta yoshdagi guruhlar (qishloq xo‘jaligi, ilm–fan) ustunlik qiladigan tarmoqlar ajratiladi. *Jins bo‘yicha*: ayollar mehnati (savdo, engil sanoat) yoki erkaklar (qurilish, tashish, tog‘–kon sanoati) ustunlik qiladigan tarmoqlar.

Xodimlarning ma‘lumot darajasiga ko‘ra quyidagi tarmoqlarda ustunlik qiladigan guruhlar ajratiladi: yuqori malakali kadrlar (fan, ta‘lim, san‘at); o‘rta malakali xodimlar (sog‘liqni saqlashning o‘rta tibbiyot xodimlari); past malakali xodimlar (qishloq va o‘rmon xo‘jaligi, qurilish).

O‘zbekistonda 2021-yilda iqtisodiyot tarmoq va sohalalarida ish bilan band aholining aksariyat qismini qishloq, o‘rmon va baliqchilik xo‘jaligi 25,9%, sanoat 13,9% va savdo sohasida 11,4% band bo‘lganlar tashkil qilgan (4.2–jadval).

4.2–jadval

O‘zbekistonda aholining iqtisodiyot tarmoqlarida bandlik tarkibi, %

Ko‘rsatkichlar	2010	2017	2018	2019	2020	2021
Band aholi soni, jami	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Jumladan, iqtisodiy faoliyat turlari bo‘yicha						
Qishloq, o‘rmon va baliq xo‘jaligi	26,8	27,2	26,6	26,2	26,4	25,9
Sanoat	13,8	13,5	13,6	13,5	13,7	13,9
Qurilish	8,9	9,5	9,1	9,8	9,9	9,5
Savdo	10,6	10,9	10,6	10,6	10,6	11,4
Yetkazib berish va saqlash	4,4	4,8	4,9	4,8	4,6	4,8
Ta‘lim	9,5	8,2	8,4	8,4	8,8	8,7
Sog‘liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar	5,1	4,5	4,6	4,6	5,1	4,9
Boshqa faoliyat turlari	20,9	21,4	22,3	22,3	21,0	21,0

Bandlik – bu nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy hodisa balki aholining munosib turmush darajasi va sifatini ta’minlash, shaxs kamoloti va uning kasbiy imkoniyatlarini ochib berishda muhim o‘rin tutadi. Hayot sifati deganda, insonning o‘z yashash sharoitlarini subyektiv idrok etishi, o‘z faoliyatiga, jamiyatdagi o‘rniga, o‘z mayllarini ro‘yobga chiqarish va iste’dodlarni yuzaga chiqarish imkoniyatlariga baho berish tushuniladi.

O‘zbekistonda 2017-yilda boshlangan tub ijtimoiy–iqtisodiy islohotlar, shu jumladan, erkin bozor munosabatlariga o‘tish, yirik davlat korxonalarini xususiylashtirish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo‘llab–quvvatlash mehnat bozori hamda iqtisodiyot tarmoqlaridagi bandlik holatini o‘zgartirishga olib keladi.

4.3. Ishsizlik turlari xususiyatlari va uning iqtisodiy–ijtimoiy oqibatlari

Ishsizlik – bu ijtimoiy–iqtisodiy hodisa bo‘lib, unda mehnat resurslarining bir qismi (ishchi kuchi, iqtisodiy faol aholi) iqtisodiyotda ish bilan band bo‘lmaydi, ish topa olmaydi, o‘z daromadiga ega bo‘lmaydi va zahiradagi ishchi kuchiga aylanadi. XMT ta’rifiga ko‘ra, ishsiz deganda ishi yo‘q, uni qidirayotgan va darhol ishga kirishishga tayyor bo‘lgan shaxs tushuniladi.

Iqtisodchilar ishsizlik sabablarini turlicha izohlaydilar:

- aholining ortiqchaligi (neomaltusizm);
- texnik taraqqiyot (texnologik nazariya);
- bozor talabining yetarli emasligi (Keyns nazariyasi);
- ish haqi va nafaqalarning yuqori darajasi (“erkin tadbirkorlik” maktabi).

O‘zbekistonda mehnat qonunchiligiga ko‘ra, (O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni 44–moddasi) quyidagi shaxslar ishsiz deb e’tirof etiladi: o‘n olti yoshdan to pensiya ta’minoti huquqini olish yoshigacha bo‘lgan, haq to‘lanadigan ishga yoki ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo‘lgan yoxud kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o‘tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo‘lgan, ishga joylashishda ko‘mak olish uchun mahalliy

mehnat organlariga murojaat qilgan va ushbu organlar tomonidan ish qidirayotgan shaxslar sifatida ro'yxatga olingan mehnatga layoqatli shaxslar (bundan ta'lim muassasalarida ta'lim olayotganlar mustasno) ishsizlar.

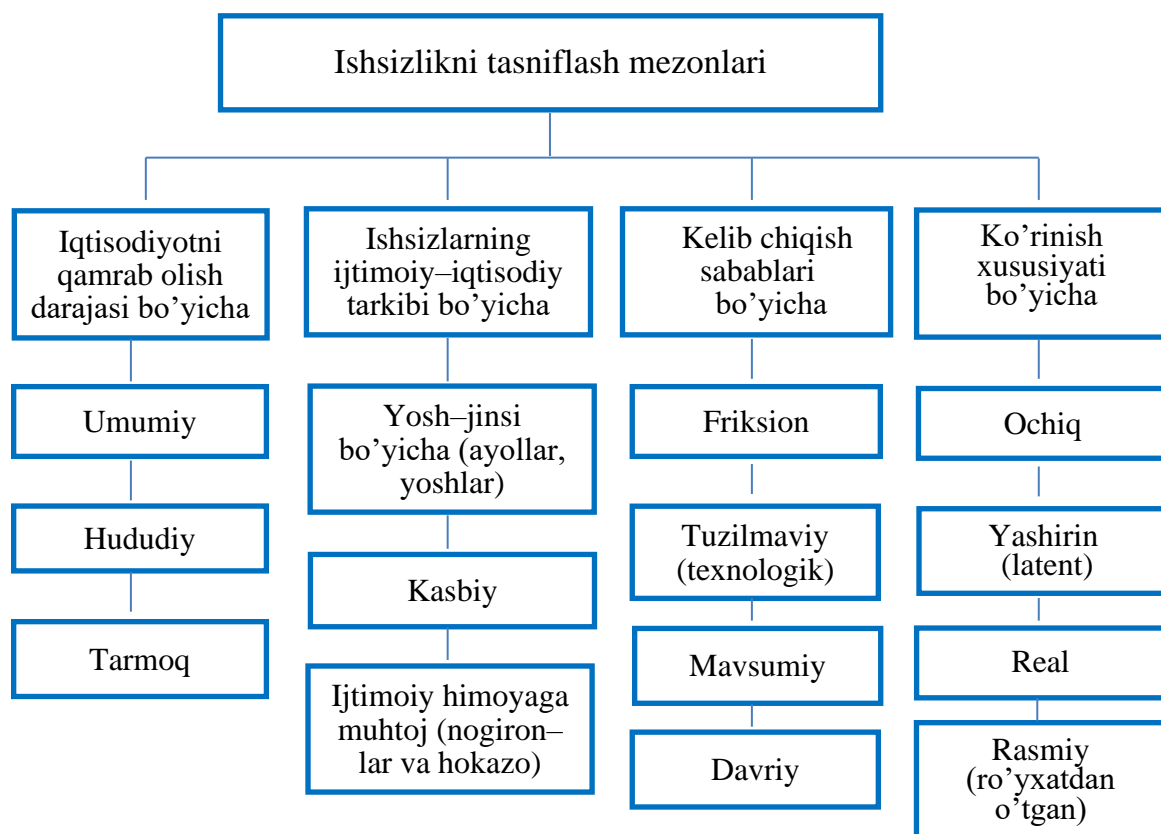
Agar ish qidirayotgan shaxsga u ro'yxatga olingan kundan e'tiboran dastlabki o'n kun ichida maqbul keladigan ish taklif etilmagan bo'lsa yoki mahalliy mehnat organi mazkur shaxs ishga joylashtirish uchun yuborilgan tashkilotdan rad javobini olgan bo'lsa, shaxsni ishsiz deb e'tirof etish to'g'risidagi qaror u ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatga olingan kundan e'tiboran o'n birinchi kundan kechiktirmay mahalliy mehnat organi tomonidan qabul qilinadi.

Shaxsni ishsiz deb e'tirof etish to'g'risidagi qaror mahalliy mehnat organining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi, ushbu buyruq bir vaqtning o'zida ishsizlik nafaqasi tayinlash to'g'risidagi buyruq hisoblanadi. Buyruqda ishsizlik nafaqasining miqdori va uni hisoblash sanasi ko'rsatiladi.

Ishsiz deb e'tirof etilgan shaxs qabul qilingan qaror to'g'risida mazkur qaror qabul qilinganidan keyin ikki kunlik muddatdan kechiktirmay yozma ravishda yoki telefon, elektron pochta orqali xabardor qilinadi. Bunda ishsiz deb e'tirof etilgan shaxsga uning huquq va majburiyatlari, mahalliy mehnat organiga yoki ijtimoiy-iqtisodiy jihatdan kompleks rivojlantirish bo'yicha sektorga, fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organiga biriktirilgan xodim huzuriga qayta ro'yxatdan o'tish uchun majburiy kelish sanasi, ishsizlik nafaqasini olish shartlari va joyi, shuningdek ishsiz shaxs uchun zarur bo'lgan boshqa axborot xabar qilinadi.

Shaxsni ishsiz deb e'tirof etish chog'ida mehnat daftarchasiga yozuv qayd etilmaydi. Ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslar bepul maslahat olish, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish xizmatlarini olish, shuningdek mahalliy mehnat organlari ko'magida ishga joylashish huquqiga ega.

Ishsizlikning turlari va shakllari. Ishsizlik tabiiy va majburiy bo'lgan shakllarga ajratiladi. Tabiiy ishsizlik o'zgarmas va mehnat bozorining uzoq muddatli muvozanatiga mos keladigan shakllarni, majburiy ishsizlik esa tabiiydan tashqari mavjud bo'lgan va umumiy ishsizlik darajasini oshiradigan ishsizlik shakllarini o'z ichiga oladi (4.3–rasm).



4.3–rasm. Ishsizlikni tasniflash mezonlari

Tabiiy ishsizlik *friksion*, *institutsional* va *ixtiyoriy ishsizlikni* o‘z ichiga oladi. *Friksion* (ing. friction – ishqalanish, qiyinchilik) yoki joriy ishsizlik – xodimning bir korxonadan boshqasiga o‘tish davrida vaqtincha ish bilan band emasligi; kadrlar almashinuvi, korxonalardan (muassasa) o‘z xohishiga ko‘ra ishdan bo‘shashi natijasida yuzaga kelgan tabiiy xususiyatga ega. *Institutsional ishsizlik* mehnat bozori tuzilmasining o‘ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqadi; u inertli (faoliyatsiz, harakatsiz) va ishlab chiqarish bilan bir xil tezlikda o‘zgarishga qodir emas.

Kasblar tarkibi, malaka darajalari va mehnat bozorining boshqa xususiyatlari nisbatan sekin o‘zgaradi va ishlab chiqarish ehtiyojlaridan orqada qoladi, natijada institutsional ishsizlikning o‘ziga xos turi paydo bo‘ladi. Bo‘sh ish o‘rinlari to‘g‘risidagi ma‘lumotlarning nomukammalligi tufayli yuzaga kelgan ishsizlikni ham institutsional deb hisoblash kerak.

Ixtyoriy ishsizlik mehnatga layoqatli aholi orasida doim ma‘lum sabablarga ko‘ra, ishlashni istamaydigan odamlarning bo‘lishi bilan bog‘liq. Bunday ishsizlikning ham tabiiy alomatlari bor.

Majburiy ishsizlik texnologik, tarkibiy, hududiy va yashirin ishsizlik shakllarini o‘z ichiga oladi. Texnologik ishsizlik – bu ma’lum bir sohada ish joylarini qisqartirishni iqtisodiy jihatdan foydali qiladigan texnologik innovatsiyalar natijasida yuzaga keladigan ishsizlik. Tarkibiy ishsizlik iqtisodiyotda ro‘y berayotgan tarkibiy o‘zgarishlar tufayli ishchi kuchi taklifi va unga bo‘lgan talabning doimiy ravishda bir–biriga mos kelmasligi bilan tavsiflanadi. Eski ishlab chiqarishlar qisqaradi, yangilari rivojlanadi. Ishdan bo‘shatilgan xodimlar darhol ishga joylashtirilmaydi, ular kasbiy qayta tayyorlashni tashkil etishda davlat organlari hamda korxonalar yordamiga muhtoj bo‘ladi.

Mintaqaviy ishsizlik geografik yoki tabiiy omillar tufayli iqtisodiy faoliyat uchun nisbatan noqulay bo‘lgan hududlarda ishchi kuchining ortiqcha bo‘lganida yuzaga keladi.

Yashirin ishsizlik, asosan, bozor mexanizmlari chuqur deformatsiyalangan mamlakatlar uchun xosdir. Masalan, mehnatni rag‘batlantirishning yo‘qligi, bir kishining ishini ikki kishi bajarsa, unumdorlikning pastligiga olib keladi. Bu bitta ish joyining ortiqcha ekanligini, yashirin ishsizlik darajasi esa 50% ga etganidan dalolat beradi. Yashirin ishsizlar qatoriga to‘liqsiz ish vaqtida band bo‘lgan, shuningdek, ish topishdan umidini uzgan va nafaqa olish huquqidan mahrum bo‘lib, mehnat organlarida ro‘yxatdan o‘tishdan bosh tortganlar kiradi. Yashirin ishsizlik real ish haqini kamaytiradi va pirovardida ishlayotganlarning manfaatlariga zid keladi.

Ishsizlikni boshqa sabablarga ko‘ra ham tasniflash mumkin.

Kasbiy va malakaviy asos bo‘yicha, ishsizlikni quyidagilarga ajratish mumkin: kasbga ega bo‘lmagan odamlar orasida, turli kasbdagi malakali xodimlar o‘rtasida, yetarlicha yuqori malakaga ega bo‘lgan, lekin hali ishga joylashmagan yosh mutaxassislar o‘rtasida; ta’lim mezoni bo‘yicha – maktab bitiruvchilari, kasb–hunar ta’limi muassasalari, o‘rta maxsus va oliy o‘quv yurtlari bitiruvchilari o‘rtasidagi ishsizlik.

Yosh bo‘yicha 18 yoshgacha bo‘lgan o‘smirlar ishsizligi, 18 yoshdan 25 yoshgacha bo‘lgan yoshlar ishsizligi va 25–30 yoshdagi yoshlar o‘rtasida ishsizlik, o‘rtacha yoshdagi shaxslar, pensiya oldi shaxslar yoshidagi ishsizlik.

Ishsizlik ko‘lamida *gender xususiyatlari* bilan farqlanadi va bu yollar bilan tavsiflanadi. O‘zbekistonda 2020-yilda jami ishsizlarning 57,6% ini ayollar tashkil qilgan.

Sabablari va turlari bo‘yicha ishsizlik quyidagilarga bo‘linadi: ilgari ishlamagan shaxslar; friksion, xodimning o‘zini ishdan bo‘shashi va keyinchalik ish qidirish natijasida yuzaga kelgan; iqtisodiy inqiroz yoki milliy iqtisodiyotni tarkibiy qayta qurish tufayli xodimlarning qisqarishi bilan bog‘liq bo‘lgan siklik (davriy) va tarkibiy.

Ishsizlikni tasniflashning muhim mezonlari uning davomiyligi, rasmiy yoki norasmiy maqomi (ochiq va yashirin) hisoblanadi. Shuningdek, ishsizlikning mintaqaviy, hududiy (aholi punktlari turlari bo‘yicha – shahar, qishloq) va tarmoqlar bo‘yicha farqlanadi.

Ishsizlik quyidagi ko‘rsatkichlar bilan tavsiflanadi. *Ishsizlik darajasi* ishsizlarning iqtisodiy faol aholi tarkibidagi ulushi sifatida aniqlanadi. Ro‘yxatga olingan ishsizlik darajasi mehnat organlarida ro‘yxatga olingan ishsizlar sonining iqtisodiy faol aholi soniga nisbati sifatida hisoblanadi. Ishsizlar soniga davlat bandlik xizmatida ro‘yxatga olingan shaxslar kiradi.

Ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo‘lmagan shaxslar (ishsizlar) soni mehnat resurslari sonidan mehnat bilan bandlar sonini va iqtisodiy faol bo‘lmaganlar sonini chiqarib tashlagan holda quyidagi formula bo‘yicha aniqlanadi:

$$U = LR - E - EIP, \text{ bunda:}$$

U – ishga joylashtirishga muhtoj, mehnat bilan band bo‘lmagan shaxslar (ishsizlar);

LR – mehnat resurslari;

E – mehnat bilan band bo‘lgan fuqarolar;

EIP – iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi.

Ishsizlikning davomiyligi (ish qidirishning davomiyligi) – bu shaxs ish izlayotgan vaqt davri; har qanday usullardan foydalangan holda, ish qidirishning boshlanishidan ko‘rib chiqilayotgan davrga qadar.

O‘zbekistonda 2020-yilda 1558,4 ming ishga joylashtirishga muhtoj fuqaro bo‘lgan va ishsizlik darajasi 10,5% ni tashkil qilgan. 776,3 ming kishi mehnat organlariga ish so‘rab, shu jumladan 302,2 ming kishi 16–30 yoshdagi yoshlar murojaat qilgan. Ulardan 362,9 kishi ish bilan

ta'minlangan. Mehnat organlarida ish izlovchi sifatida 37,1 ming kishi ro'yxatda turgan va 22,9 ming kishiga ishsizlik nafaqasi tayinlangan.

Shu bilan birga, umumiy va ro'yxatga olingan ishsizlik nima ekanligini va ular qanday farq qilishini bilish lozim. Butun dunyoda umumiy ishsizlik (yoki XMT metodologiyasi bo'yicha ishsizlik) ishchi kuchining maxsus so'rovlari asosida aniqlanadi. Ushbu so'rovlarda uchta mezonga javob beradigan shaxs ishsiz deb tan olinadi: uning ishi yo'q, u ish qidirmoqda va u ishga kirishga tayyor.

Shunday qilib, iqtisodiy nafaol aholi:

- ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotgan o'quvchilar va talabalar;
- bolalarni parvarish qilayotgan ishlamaydigan ayollar;
- uy bekalari va mustaqil ravishda ish bilan band bo'lmagan shaxslar, shuningdek, ko'char va ko'chmas mulkdan daromad oladigan ishlamaydigan shaxslar ishsizlar safiga kirmaydi.

Ro'yxatga olingan ishsizlar mehnat organlarida ro'yxatga olingan va rasmiy ishsiz maqomi berilgan shaxslardir. Bu holat ma'lum bir huquqlarni, jumladan, nafaqa olish huquqini ham beradi.

Umumiy ishsizlikni hisoblash metodologiyasi mutlaqo universal bo'lib, butun dunyoda qo'llaniladi.

Ishsizlikning muhim xususiyati – uning davomiyligidir. *Ishsizlikning davomiyligi* ishsiz deb tan olingan shaxs ish izlayotgan davrning davomiyligi bilan belgilanadi. Qisqa muddatli (4 oygacha), davomli (4–8 oy), uzoq muddatli (8–18 oy), turg'un muddatli (18 oydan ortiq) ishsizlikka ajratiladi.

Mehnat bozoridagi keskinlik koeffitsienti mehnat organlarida ro'yxatga olingan ishsiz fuqarolar sonining ma'lum bir hududda va bir sanada o'rtacha oylik, o'rtacha yillik ko'rsatkichlarda mehnat organlarida e'lon qilingan bo'sh ish o'rinlari soniga nisbati sifatida aniqlanadi.

Xotin–qizlar va yoshlar ishsizligi, nogironligi bo'lgan shaxslarning ishsizligi kabi ishsizlikning o'ziga xos turlarini qayd etish lozims. Ayollar ishsizligining o'ziga xos xususiyati uning ishsiz erkaklarnikiga qaraganda uzoqroq davridir. Ishsiz ayollar ayniqsa, pensiya oldida bo'lgan yoshdagilar uchun ish topish qiyinroq bo'lib, ular ishsiz erkaklarga qaraganda ko'proq davlat tomonidan ijtimoiy himoyaga muhtoj.

Ishsizlik jamiyatga juda salbiy ta'sir ko'rsatadi va undagi ijtimoiy keskinlik darajasini oshiradi.

Ishsizlikning asosiy "narxi" chiqarilmagan mahsulot. Iqtisodiyot ishlashga tayyor va qodir bo'lgan barcha uchun yetarlicha ish o'rinlarini yarata olmasa, tovar va xizmatlarning potensial ishlab chiqarilishi butunlay yo'qoladi. Makroiqtisodiyot sohasidagi taniqli amerikalik tadqiqotchi Artur Oukun ishsizlik darajasi va YaIM (yalpi milliy mahsulot) hajmida kechikish o'rtasidagi bog'liqlikni matematik tarzda ifodalagan.

Bu nisbat butun dunyoda Oukun qonuni sifatida tanilgan bo'lib, unga ko'ra real ishlab chiqarish tabiiy darajadan oshib ketgan har 2% ishsizlik darajasini pasaytiradi va aksincha, real milliy ishlab chiqarishning tabiiy darajadan past bo'lgan har 2% ga qisqarishi ishsizlikning tabiiy darajasidan 1% ga oshiradi.

A.Oukun qonuni – bu qonunga ko'ra, real YaIMning kichik yillik o'sishi (2,5% dan ko'p bo'lmagan) bilan ishsizlik darajasi deyarli o'zgarmas bo'lib qoladi va YaIMning 2% dan ko'proq o'zgarishi ishsizlik teskari yo'nalishda 1% ga o'zgartiradi. Aslida, bu qonun emas, balki ko'plab cheklovlarga ega bo'lgan mamlakatlar, mintaqalar, butun dunyo va vaqt oralig'idagi tendensiyadir.

Fillips egri chizig'i – inflyatsiya darajasi va ishsizlik darajasi o'rtasidagi taxmin qilingan teskari munosabatning grafik tasviridir. U 1958-yilda ingliz iqtisodchisi Filips tomonidan Angliya uchun 1861–1957-yillardagi empirik ma'lumotlarga asoslanib, ishsizlik darajasi va pul ish haqi o'sishining o'zgarishi o'rtasidagi bog'liqlikni aniqlagan.

Bog'liqlik dastlab ishsizlik va ish haqining o'zgarishi o'rtasidagi aloqani ko'rsatdi: ishsizlik qancha yuqori bo'lsa, ish haqi pasayadi, narxlar tushadi va aksincha; keyinchalik narxlar va ishsizlik o'rtasidagi bog'liqlikka aylantirildi.

Fillips egri chizig'i ishsizlik va inflyatsiya darajasi o'rtasidagi bog'liqlikni ko'rsatadi. Fillips egri chizig'iga ko'ra, yuqori inflyatsiya past ishsizlik darajasi bilan birga bo'ladi. 1960-yillarda AQSh hukumati va Federal Zahira Tizimi ishsizlikni kamaytirish uchun inflyatsiyani oshirish uchun ushbu vositadan foydalanishga harakat qildi. Ish haqining o'sishi mahsulot narxining oshishidan orqada qoldi va kompaniyalar xodimlarni yollash imkoniyatiga ega bo'ldi. Ammo 1960-yillarning oxirida. M.

Fridman va E.Felps (keyinchalik Nobel mukofoti sovrindorlari bo'lgan amerikalik iqtisodchilar) bu faqat qisqa muddatli samara ekanligini isbotladilar. Ishchilar orasida inflyatsion kutilmalar kuchayishi bilan o'q ular ish haqini oshirishni talab qila boshlaydi va ishsizlik bir muncha vaqt o'tgach tabiiy darajada barqarorlashadi.

1970-yillarda sodir bo'lgan stagflyatsiya rivojlangan mamlakatlar Fillips egri chizig'i g'oyasini poymol qildi, u haqiqiy bog'liqlikni aks ettirishni to'xtatdi. Bu nazariyaning asosiy asoslarini ma'qullagan keynschilik izdoshlari Fillips egri chizig'ining ma'nosiz ekanligini tan olish, ya'ni inflyatsiya va ishsizlik o'rtasida teskari bog'liqlik yo'q deyishga majbur bo'ldilar

Uzoq muddatli davrda, Fridmanning fikricha, u vertikal to'g'ri chiziqni aks ettiradi, boshqacha qilib aytganda, inflyatsiya va ishsizlik darajasi o'rtasida bog'liqlik yo'qligini ko'rsatadi. Shunga qaramay, ko'pchilik iqtisodchilar Filips egri chizig'i qisqa vaqt mobaynida ishlashiga ishonishda davom etishdi. Qisqa muddatli Fillips egri chizig'i haqiqatan ham salbiy egilishga ega, bu Fillipsning o'z g'oyalariga mos keladi, ammo qaysi vaqt davrini qisqa muddatli deb hisoblash kerak, degan savol munozarali bo'lib qolmoqda. Bugungi kunda hatto qisqa muddatli Filips egri chizig'i hukumatning iqtisodiy siyosatini ishlab chiqish uchun ishonchli asos deb tan olish uchun o'ta beqaror hisoblanadi.

Ishsizlik jiddiy ijtimoiy oqibatlarga ham olib keladi. Mehnat – bir tomondan, daromad manbai bo'lsa, ikkinchi tomondan, jamiyatda shaxsning o'zini o'zi tasdiqlash vositasi bo'lganligi sababli, ish joyini yo'qotish nafaqat bu maqomlarning yo'qolishini anglatadi. Ishsizlik darajasi va jinoyatchilik darajasi o'rtasidagi bog'liqlik o'rnatilgan.

Ishsizlikning asosiy salbiy oqibatlariga quyidagilar kiradi:

-jamiyatning ishlab chiqarish salohiyatidan yetarlicha foydalanilmaslik, mamlakatning ijtimoiy–iqtisodiy rivojlanishining sustlashishi;

- ishsiz qolganlarning turmush darajasining pasayishi;

- mehnat bozorida raqobat kuchayishi munosabati bilan xodimlarning ish haqi darajasining pasayishi;

- zarur ijtimoiy kompensatsiyalar va ishsizlarni qo'llab–quvvatlash hisobiga band bo'lganlarga soliq yukining oshishi;

- uzoq vaqt ishsiz qolgan shaxslarning malaka va amaliy ko'nikmalarining to'liq yoki qisman yo'qotilishi;

- ishsizlarning malakasini tiklash uchun davlat xarajatlarining oshishi;

- jamiyatda kriminal muhitning keskinlashishi va jinoyatchilikning kuchayishi;

- norasmiy iqtisodiy faoliyatning, ijtimoiy keskinlik va siyosiy beqarorlikning kuchayishi;

- uzoq vaqt ishsiz qolgan odamlarning ma'naviy va psixologik degradatsiyasi;

- o'z joniga qasd qilish, ruhiy va yurak-qon tomir kasalliklari sonining ko'payishi.

Ishsizlar, band bo'lmagan aholi, mehnat migrantlari va aholining boshqa toifalarini o'qitish va tayyorlash maqsadida 2019-yilda 30 ta kasb-hunar kolleji Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tizimiga o'tkazilib, viloyat va shaharlarda talab bo'lgan yo'nalishlar, kasblar va mutaxassisliklar bo'yicha Kasb-hunarga o'qitish markazlari tashkil etildi.

2010–2020-yillarda butun respublika bo'yicha ishsizlar soni 658,2 ming kishidan 1558,4 ming kishiga yoki 2,4 barobarga oshdi. Bundan tashqari, ishsizlar sonining eng yuqori o'sishi so'nggi besh yil ichida – 2,2 barobarga to'g'ri keldi. 2021-yilda ishsizlik darajasi butun respublikada 9,6% ni tashkil qilgan.

Ishsizlikning yuqori darajasining sabablaridan biri ishchi kuchiga talab va taklifning miqdoriy ko'rsatkichlari, ish qidirayotganlarning malaka darajasi va ish beruvchilarning talablari bo'yicha ham nomuvofiqligi bo'lib qolmoqda. Bu muammolar iqtisodiy, ijtimoiy–gumanitar omillarga asoslanadi. 2020-yilda respublika mehnat bozorida ishga joylashish istagida bo'lganlar soni 2198,6 ming nafardan oshgan, ish beruvchilar esa atigi 808,4 ming ish o'rni yoki ehtiyojning 36,8% ini taklif qilishgan. Natijada 1390 mingdan ortiq kishi ish topa olmagan. Mehnat bozoriga birinchi marta kirib kelayotgan 707,8 ming kishining 451 ming nafari yoki 63,7 % umumiy ta'lim maktablari bitiruvchilari bo'lib, ular amalda kerakli mutaxassislik va mehnat ko'nikmalariga ega bo'lmaganligi sababi ular ish beruvchilarda qiziqish uyg'otmaydi.

Mehnat bozoridagi tendensiyadan kelib chiqib, tuman (shahar) aholi bandligiga ko'maklashish markazlari tomonidan 2021-yilda 879,5 ming ish

bilan band bo‘lmagan shaxslarga bandlik xizmatlari ko‘rsatildi. Buning uchun Bandlikka ko‘maklashish va Jamoat ishlari jamg‘armalaridan 504,2 mlrd.so‘m mablag‘ ajratildi. Ishga joylashtirish 2021-yilda 281,3 ming ishsiz aholini mavjud bo‘sh ish o‘rinlariga ishga joylashishiga ko‘maklashish rejalashtirilgan bo‘lib, amalda tuman (shahar) Aholi bandligiga ko‘maklashish markazlari tomonidan 393,8 ming nafar (yillik reja 140 %, jami xizmat ko‘rsatilganlarga nisbatan 44,8 %) ishsiz, shuningdek, chet eldan qaytib kelgan fuqarolarni mavjud bo‘sh ish o‘rinlariga ishga joylashishiga ko‘maklashildi (2020-yilga nisbatan 108,5 %, 362,9 ming). Ishga joylashishga ko‘maklashilgan shaxslarning 203,6 ming nafari (51,7 %) ayollar, 160,8 ming nafari (40,8 %) yoshlarni tashkil etadi. Shuningdek, ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun band qilib qo‘yilgan ish o‘rinlariga 2021-yilda 77,3 ming nafar ehtiyojmand shaxslarni ishga joylashishiga ko‘maklashildi.

2022-yildan boshlab mazkur chora–tadbirlarni amalga oshirishda asosiy e‘tibor aholining yashash joylari, mahallalarda bandlik darajasi to‘g‘ridan–to‘g‘ri o‘rganiladigan, viloyatdagi mavjud bo‘sh ish o‘rinlariga ishga joylashtirishga qaratilgan. Shu maqsadda tashkil qilingan “Temir daftar”, “Ayollar daftarchasi” va “Yoshlar daftariga” kiritilgan ishsizlar, yoshlar va ayollarni mahalla va mavsumiy mehnatga jalb etish, doimiy daromad manbai bo‘lmagan fuqarolarni kasb–hunarga o‘qitish markazlariga yo‘llanma, tadbirkorlik va daromad keltiruvchi faoliyatga jalb etish yo‘lga qo‘yildi.

4.4. Aholi bandligini ta‘minlashda ijtimoiy sheriklik

Bandlik masalalarini huquqiy tartibga solishda uchta sherik o‘zaro munosabatlarini tavsiflovchi tripartizm (nomi ham shundan olingan) deb ataladigan ijtimoiy sheriklik tizimi katta ahamiyatga ega. Mehnat sohasida ijtimoiy sheriklik deganda xodimlar (xodimlar vakillari), ish beruvchilar (ish beruvchilar vakillari), davlat hokimiyati organlari, mahalliy davlat hokimiyati organlari o‘rtasidagi mehnat munosabatlarini tartibga solish

bo'yicha xodimlar va ish beruvchilarning manfaatlarini muvofiqlashtirishni ta'minlashga qaratilgan munosabatlar tizimi tushuniladi.

O'zbekistonda mehnat resurslari ortiq darajada bo'lgan hududlarda davlat–xususiy sheriklik shartlari asosida yangi ish o'rinlari tashkil etilishini nazarda tutuvchi korxonalar tashkil etib, Bandlikka ko'maklashish davlat jamg'armasining hududiy bo'linmalari tomonidan tashkil etilgan korxonalaridagi ulushini keyinchalik xususiy sheriklarga realizatsiya qilish mehnat qonunchiligida belgilangan.

O'zbekiston Respublikasining "Ijtimoiy sheriklik to'g'risida qonuni"da ijtimoiy sheriklik sohalarining asosiy yo'nalishlaridan aholining bandligini ta'minlash, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni, fermerlikni rivojlantirish, aholini ijtimoiy muhofaza qilish, qo'llab–quvvatlash va uning ijtimoiy faolligini oshirish masalalari joy olgan.

Ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari:

- qonunga bo'ysunish;
- teng huquqlilik;
- ochiqlik va shaffoflik;
- hammaboplik;
- mustaqillik;
- xolislik;
- o'zaro hurmat, manfaatlarning inobatga olinishi va mas'uliyat;
- majburiyatlar qabul qilishning ixtiyoriyligi.

Manfaatlarni muvofiqlashtirish jarayonida respublika, viloyat, hududiy va tarmoq miqyosida tadbirkorlar, xodimlar va ijro hokimiyati organlari vakillari ishtirok etadilar. Bunday muzokaralar natijasida kelib chiqadigan hujjat bitim deb ataladi. Bitim turlari: bosh, mintaqalararo, mintaqaviy, tarmoq (tarmoqlararo), hududiy va boshqa shartnomalar.

Bosh kelishuv respublika darajasida ijtimoiy va mehnat munosabatlarini va tegishli iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning umumiy tamoyillarini belgilaydi.

Hududlararo bitim mamlakatning ikki yoki undan ortiq hududlari darajasida ijtimoiy–mehnat munosabatlari va ular bilan bog'liq iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning umumiy tamoyillarini belgilaydi. Mintaqalararo kelishuv viloyatlar darajada ijtimoiy–mehnat munosabatlari

va tegishli iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning umumiy tamoyillarini belgilaydi.

Tarmoq (tarmoqlararo) bitim soha (tarmoqlar) xodimlariga ish haqi, kafolatlar, kompensatsiyalar va imtiyozlarning umumiy shartlarini belgilaydi va ijtimoiy sheriklikning respublika, mintaqalararo, mintaqaviy, hududiy darajalarida tuzilishi mumkin.

Hududiy kelishuv tegishli hududdagi xodimlarga ish haqi, kafolatlar, kompensatsiyalar va imtiyozlar berishning umumiy shartlarini belgilaydi.

Boshqa shartnomalar – ijtimoiy sheriklikning istalgan darajasidagi tomonlar tomonidan ijtimoiy–mehnat munosabatlarini va boshqa bevosita bog‘liq munosabatlarni tartibga solishning muayyan sohalarida tuzilishi mumkin bo‘lgan shartnomalar.

Shartnoma uch yilgacha bo‘lgan muddatga tuziladi va uch yildan ortiq bo‘lmagan muddatga uzaytirilishi ham mumkin. Shartnomaning mazmuni va tuzilishi tomonlarning vakillari o‘rtasidagi kelishuv bilan belgilanadi, ular muhokama qilish va shartnomaga kiritish uchun masalalar doirasini erkin tanlaydilar. Bitim tomonlarning quyidagi masalalar bo‘yicha o‘zaro majburiyatlarini o‘z ichiga olishi mumkin: ish haqi, mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish, mehnat va dam olish rejimlari, bandlik, ijtimoiy himoya, ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish va boshqa masalalar.

Korxonalar darajasida o‘zaro manfaatlarni muvofiqlashtirish jarayonida ikki tomon ishtirok etadi: ish beruvchi va xodimlar yoki ularning vakillari va ushbu muzokaralar natijasida jamoa bitim tuziladi. Korxonalarda xodimlar va ish beruvchi o‘rtasida tuzilgan jamoa shartnomalarida xodimlar va ish beruvchilarning quyidagi masalalar bo‘yicha majburiyatlari bo‘lishi mumkin:

- mehnatga haq to‘lash shakllari, tizimlari va o‘lchamlari;
- nafaqalar, kompensatsiyalar to‘lash;
- narxlarning oshishi, inflyatsiya darajasi va jamoa shartnomasida belgilangan ko‘rsatkichlarni bajarishni hisobga olgan holda ish haqini tartibga solish mexanizmi;
- bandlik, qayta tayyorlash, xodimlarni bo‘shatish shartlari;
- ish vaqti va dam olish vaqti, shu jumladan ta‘til berish va ularning davomiyligi masalalari;

- xodimlarning, shu jumladan ayollar va yoshlarning mehnat sharoitlari va mehnatini muhofaza qilishni yaxshilash;

- davlat mulkini xususiylashtirishda xodimlarning manfaatlariga rioya etish;

- atrof–muhit xavfsizligi va ish joylarida xodimlarning sog‘lig‘ini muhofaza qilish;

- ishni ta‘lim bilan birga olib borayotgan xodimlar uchun kafolat va imtiyozlar;

- xodimlar va ularning oila a‘zolarini sog‘lomlashtirish va dam olishlari;

- xodimlarning ovqatlanishini qisman yoki to‘liq to‘lash;

- jamoa shartnomasining bajarilishini nazorat qilish, unga o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritish tartibi, tomonlarning javobgarligi, xodimlarning faoliyati uchun normal sharoitlarni ta‘minlash, jamoa shartnomasining bajarilishi to‘g‘risida xodimlarni xabardor qilish tartibi;

- jamoa shartnomasining tegishli shartlari bajarilganda ish tashlashdan voz kechish;

- tomonlar belgilagan boshqa masalalar.

Jamoa (kollektiv) shartnomasi uch yildan ko‘p bo‘lmagan muddatga tuziladi va belgilangan muddat o‘tgandan keyin u uch yildan ortiq muddatga uzaytirilishi mumkin. Jamoa shartnomasiga uning amal qilish muddati tugagunga qadar o‘zgartirish va qo‘shimchalar faqat tomonlarning o‘zaro kelishuvi bilan amalga oshirilishi mumkin. Jamoa shartnomasining ta‘siri tashkilotning barcha xodimlariga nisbatan qo‘llaniladi. Jamoa shartnomasi tashkilot nomini o‘zgartirish, o‘zgartirish shaklida qayta tashkil etish, shuningdek tashkilot rahbari bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan hollarda o‘z kuchini saqlab qoladi. Tashkilotning mulk shaklini o‘zgartirganda, jamoa shartnomasi mulk huquqi berilgan kundan boshlab uch oy davomida amal qiladi. Jamoa shartnomasi tashkilotni qo‘shilish, qo‘shib olish, bo‘linish, ajralib chiqish shaklida qayta tashkil etishda qayta tashkil etishning butun davri davomida amal qiladi. Tashkilotni qayta tashkil etish yoki mulkchilik shaklini o‘zgartirishda tomonlardan har biri boshqa tomonga yangi jamoa shartnomasini tuzish yoki eskisini uch yilgacha uzaytirish to‘g‘risida takliflar berishga haqli. Tashkilot tugatilgan taqdirda, jamoa shartnomasi tugatishning butun davri davomida amal qiladi.

Ijtimoiy sheriklik tizimi qonunchilikda belgilangan huquqiy norma va qoidalardan tashqari, ayrim obyektiv iqtisodiy qonunlarga ega. Tarif bitimlarini tuzishga tayyorgarlik ko‘rish bo‘yicha muzokaralar jarayonida, ish beruvchilar va xodimlarning mehnatga haq to‘lash masalalari bo‘yicha manfaatlarini muvofiqlashtirishda, shuningdek jamoa shartnomalarini tuzishda ish haqi darajasi mehnat bahosi sifatida quyidagi cheklovlarga ega: Minimal va maksimal hajmlar:

Bir tomondan, xodimlar o‘z oilasini ta‘minlash (boqish) uchun zarur bo‘lgan yashash minimumidan kam bo‘lgan ish haqi miqdoriga obyektiv ravishda rozi bo‘la olmaydilar;

Boshqa tomondan, agar ish haqining yuqori darajasi tufayli ishlab chiqarish xarajatlari tovar (xizmat)ning bozor narxiga teng yoki undan yuqori bo‘lib chiqsa, u holda bu ishlab chiqarish bankrotlikka duch keladi va natijada ishlab chiqarish to‘xtaydi.

Shuning uchun amaliyotda ish haqi miqdorini muhokama qilish jarayonida qo‘shimcha to‘lovlar, ustama haqlar va bonuslarni hisobga olgan holda hisobga olinishi kerak bo‘lgan ba‘zi holatlar mavjud.

Ijtimoiy texnologiyalar – ijtimoiy amaliyotning turli sohalaridagi: boshqaruv, ta‘lim, tadqiqot ishi, badiiy ijodda harakatlarni amalga oshirish tartibi algoritmi.

Ijtimoiy texnologiyalarning tasnifi:

- 1) universal va qisman;
- 2) strategik, taktik, operativ;
- 3) qisqa, o‘rta, uzoq muddatli;
- 4) an’anaviy, innovatsion;
- 5) diagnostik, tartibga soluvchi, nazorat qiluvchi;
- 6) o‘quv, axborot, huquqni muhofaza qilish, resurs tejoychi.

Davlat–xususiy sheriklik xususiy sektor resurslarini davlat va mahalliy davlat hokimiyati organlarining loyihalariga jalb etish, byudjet mablag‘larini sarflash samaradorligini oshirish uchun tadbirkorlik tajribasi va tashabbusini qo‘llash imkonini beradi. Muayyan loyihalar doirasida birlashtirilgan resurslardan foydalanish qo‘shimcha raqobatdosh ustunliklarni yaratadi. Korxonalar tezroq o‘zgaruvchan bozor sharoitlarini tushunish qobiliyati va zarur raqobatbardoshlikni ta‘minlash uchun innovatsiyalarga moyillik bilan tezroq qaror qabul qiladilar. Davlat mavjud

moliyaviy–iqtisodiy resurslarni maxsus jamg‘armalarda jamlagan holda, bir tomondan ishonchli nazorat mexanizmlariga ega barqaror me‘yoriy–huquqiy bazani yaratish orqali davlat–xususiy sheriklik loyihalarini amalga oshirish uchun sharoit yaratadi, buning uchun boshqa tomondan zarur tuzilmani va majburiy tashkiliy chora–tadbirlarni amalga oshiradi. Davlat–xususiy sheriklik asosidagi hamkorlik natijalarini 4.3–jadvalda ko‘rish mumkin.

4.3–jadval

Davlat–xususiy sheriklikning afzalliklari

Davlat uchun	Xususiy sherik uchun
<ul style="list-style-type: none"> – byudjetga moliyaviy bosimning kamayishi; – obyektни qisqa muddatda foydalanishga qabul qilish; – riskning ma‘lum qismini xususiy sherikka o‘tkazish; – zamonaviy texnologiyalarga ega bo‘lish; – foydalanishda ommaviy sifatli xizmatlar bilan ta‘minlash. 	<ul style="list-style-type: none"> – kiritilgan sarmoyadan barqaror uzoq muddat daromad olish; – sotish va uzoq muddatga quvvatlardan to‘liq foydalanish kafolati; – kompaniya imijining (nufuzi) oshishi; – kredit tarixining shakllanishi va kredit reytingining oshishi.

Ijtimoiy texnologiyalar mehnat bozorini boshqarishda muhim rol o‘ynaydi. Texnologiyalar, ayniqsa, AKT mehnat bozorini tartibga solish jarayonlarida davlatning bandlik xizmati faoliyatida keng qo‘llaniladi: kasbga o‘qitish, qayta tayyorlash, o‘zini o‘zi band qilish, jamoat ishlari, ishchi kuchining ijtimoiy mobilligi. Ijtimoiy texnologiyalar ishsizlarning mehnat bozoridagi vaziyatdan xabardorligini oshirish va muvaffaqiyatli ishlash ko‘nikmalarini egallash orqali ishsizlik davrini qisqartirish imkonini beradi. Texnologiya xizmat ko‘rsatish sohasida yangi ish o‘rinlarini yaratish orqali bandlik tuzilmasini takomillashtirishga yo‘naltirilishi mumkin. AKT dan ish qidirishda, kadrlarni qayta tayyorlashni tashkil etishda foydalanish zarur. Ijtimoiy sheriklik texnologiyalari – ijtimoiy va mehnat munosabatlari subyektlari manfaatlarini muvofiqlashtirishga qaratilgan.

Nazorat savollari va vazifalar

1. Aholining ish bilan bandligi va uning jamiyatdagi ahamiyati.
2. Bandlik turlari.
3. To‘liq bandlik va samarali bandlik o‘rtasidagi farq.
4. Davlatning ishsizlik darajasini kamaytirish bo‘yicha chora–tadbirlar.
5. Ishsizlik nima va uning kelib chiqish sabablari.
6. Ishsizlik turlari.
7. Ijtimoiy–mehnat munosabatlar mohiyati.
8. Masofaviy bandlikning ijtimoiy–iqtisodiy ahamiyati.
9. Bandlik sohasida ijtimoiy sheriklik va uning ahamiyati.
10. Davlatning bandlik bo‘yicha kafolatlari.

5. MEHNAT BOZORINI DAVLAT TOMONIDAN TARTIBGA SOLISH

5.1. Aholi bandligi bo'yicha davlat siyosati

Bandlik davlat siyosati – davlatning aholi bandligi muammolarini hal etishga, bandlik dasturlarini amalga oshirish samaradorligini ta'minlash, ijtimoiy sheriklik tizimini rivojlantirishga, iqtisodiy faol aholining mobilligini rag'batlantirish va mehnat bozorining egiluvchanligini oshirishga qaratilgan ijtimoiy–iqtisodiy siyosatning bir qismidir. Aholi bandligini ta'minlash davlat siyosati bu sohada davlat tomonidan belgilangan maqsad va vazifalar, ya'ni nima qilish kerak, nimaga erishish va uni qanday vosita, yo'l, usullar asosida amalga oshirish bilan belgilanadi. U bir necha darajalarga ega: respublika, mintaqaviy (viloyat) va tuman.

Bozor iqtisodiyotini tartibga solishning eng muhim yo'nalishi mehnat bozorini tartibga solishdir. U ishchi kuchiga talab va taklifning ham hajmi, ham tuzilishi jihatidan mos kelishini ta'minlash, ya'ni uning samarali muvozanatini ta'minlash, mehnat bozoridagi nomutanosiblikni bartaraf etish maqsadida amalga oshiriladi. Mehnat bozorini tartibga solishda asosiy rolni davlat organlari bajaradi. Rivojlangan, ayniqsa, o'zlarini ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti deb e'lon qilgan mamlakatlar tajribasi shuni ko'rsatadiki, davlat mehnat bozorida tartibga solish funksiyalarini bajarishni doimo o'zida saqlab qoladi.

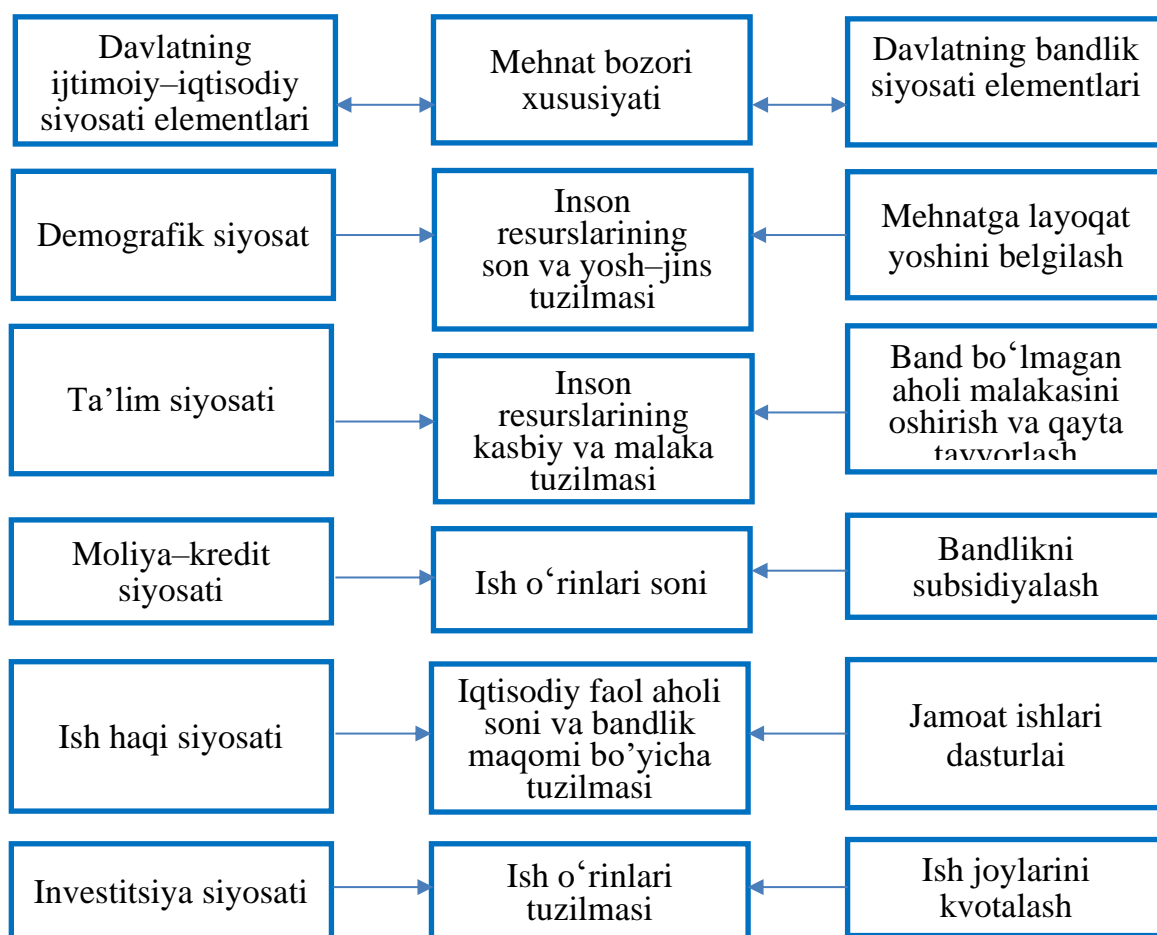
Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish – davlat organlari tomonidan mehnat bozori faoliyatini tartibga solishdir. Bandlik siyosatini, kadrlarni tayyorlash va ularning malakasini oshirish, vaqtincha ishdan ajralgan shaxslarni ijtimoiy himoya qilish, ijtimoiy–iqtisodiy va ilmiy–texnikaviy siyosatni amalga oshirish orqali ishlab chiqarishni uzoq muddatli rivojlantirish maqsadida amalga oshiriladi.

Mehnat bozori siyosati – bu aholi bandligiga ko'maklashish, xodimlarning hududiy va kasbiy mobilligini oshirish, yangi ish o'rinlarini yaratish, aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlari ahvolini yaxshilash maqsadida maxsus davlat va boshqa muassasalar tarmog'i tomonidan amalga oshiriladigan chora–tadbirlar majmuidir .

Aholi bandligi siyosati – bu jamiyat maqsadlariga erishish uchun shaxslarning mehnat dunyosiga jalb qilinishini va samarali faoliyat

yuritishini rag‘batlantirishga qaratilgan chora–tadbirlar majmui (5.1–rasm). Aholi bandligi siyosati vositalarini tanlashning ikkita asosiy varianti mavjud: faol va passiv.

Faol bandlik siyosati – bu davlat tomonidan ishsizlik darajasini pasaytirish maqsadida amalga oshirilayotgan huquqiy, tashkiliy va iqtisodiy chora–tadbirlar majmuidir. Unda ish o‘rinlarini saqlab qolish maqsadida xodimlarni ishdan bo‘shatilishini oldini olish bilan bog‘liq; ish izlovchilarni tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish; faol ish qidirish va ish joylarini tanlash; yangi ish o‘rinlarini yaratishni moliyalashtirish; jamoat ishlari tizimi orqali yangi ish o‘rinlarini tashkil etish chora–tadbirlarini ko‘zda tutadi.



5.1–rasm. Davlatning ijtimoiy–iqtisodiy hamda bandlik siyosati elementlari o‘rtasidagi munosabatlar

Faol mehnat bozori siyosati odamlarning mehnat bozoriga kirishini va eng muhimi unda qolishini qo‘llab–quvvatlashga qaratilgan. Ushbu maqsaddagi tashabbuslar ko‘pincha “inson kapitali” va “birinchi navbatdagi

ish” yondashuvlarining aralashmasi bilan tavsiflanadi, garchi ikkalasi ham mehnat bozorida eng uzoqda bo‘lganlar uchun ish o‘rinlarining barqarorligiga erishishda nisbatan cheklangan ta’sir ko‘rsatdi.

Passiv siyosat ishsizlarga nafaqa to‘lashni nazarda tutadi. Ishsizlarga moddiy yordam ko‘rsatishni tashkil etishda ikkita yondashuv mavjud: ijtimoiy sug‘urta va yordam tizimini yaratish. Birinchi holda, tarkibiy o‘zgarishlar yoki ishlab chiqarishning pasayishi tufayli vaqtincha ishdan bo‘shatilgan xodimlarga yordam ko‘rsatiladi. Ikkinchisi – u yoki bu sabablarga ko‘ra ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo‘lmagan yoki ish topishda qiyinchiliklarga duch kelgan shaxslarga, shu jumladan uzoq vaqt ishsiz qolgan ishsizlarga. Ijtimoiy sug‘urta tizimi ishsizlik bo‘yicha nafaqalarni oldingi daromadlari asosida to‘lashni ta’minlaydi va o‘z aybi bilan ishdan bo‘shatilgan xodimlarning turmush darajasining keskin pasayishiga yo‘l qo‘ymaslikni inazarda tutadi. Ijtimoiy ta’minot tizimi esa yashash uchun fuqaroning boshqa yashash vositalari mavjudligini tekshirish yoki tekshirmasdan yashash minimumi kafolatini ta’minlashga qaratilgan.

Har bir davlat o‘zining bandlik siyosatini o‘zi belgilaydi.

Rivojlangan mamlakatlarda bandlik siyosatining quyidagi modellari mavjud.

Amerika modeli kam daromadlarni taqsimlash orqali yuqori mahsulдорlikni talab qilmaydigan ish o‘rinlarini yaratishga qaratilgan. Bunda rasmiy ishsizlik kamaysada, ammo kam daromadli aholi sonining ko‘payishi xavfi mavjud.

Skandinaviya modeli deyarli barcha xodimlarga davlat sektorida ish o‘rinlarini yaratish orqali qoniqarli ish haqi sharoitlari bilan bandlik kafolatlanishini nazarda tutadi. Bunday siyosat inflyatsiya bosimi va davlat mablag‘larining kamayib ketishi xavfi bilan bog‘liq.

Yevropa modeli mehnat unumdorligi oshishi va bandlar daromadining oshishi bilan xodimlar sonini qisqartirishni nazarda tutadi. Bunday siyosat juda katta va o‘sib borayotgan ishsizlar guruhi uchun qimmat imtiyozlar tizimini o‘z ichiga oladi.

Passiv siyosatda asosiy rolni davlat o‘ynaydi, u xodimlarning ish joylarini saqlab qolishini, ish beruvchilarning mahsulotga bo‘lgan talabini qo‘llab-quvvatlashini, ishsizlarning nafaqa va ish topishda yordam olishlarini ta’minlashga intiladi.

Passiv bandlik siyosati – bu davlat tomonidan ishsizlikning salbiy oqibatlarini yumshatishga qaratilgan chora–tadbirlar majmuidir. Bu chora–tadbirlarga quyidagilar kiradi:

- ishsizlarga nafaqa to‘lash;
- davlat bandlik xizmati orqali ish tanlash bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatish;
- boshqa moddiy yordam ko‘rsatish;
- ishsizlarni qo‘llab–quvvatlashning pulsiz shakllarini amalga oshirish;
- muddatidan avval pensiyaga chiqishni rasmiylashtirish.

Faol bandlik siyosati ish bilan bandlikni saqlab qolishga harakat qiladigan, agar uni yo‘qotgan holda – faol ish qidirishga faol intiladigan shaxsni nazarda tutadi. Bandlik siyosati passiv va faolga ancha shartli ravishda bo‘linadi. Deyarli barcha mamlakatlar xodimlarni ijtimoiy mahsulot yaratishda ishtirok etishga rag‘batlantirish va aholi bandligiga ko‘maklashishga faol siyosat olib borishga harakat qiladilar. *Faol bandlik siyosati* quyidagi asosiy yo‘nalishlarda namoyon bo‘ladi:

- ish joylarini saqlab qolish uchun xodimlarni ishdan bo‘shatishning oldini olish bilan bog‘liq chora–tadbirlar;

- ish topishda yordam berish;

- kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlashga ko‘maklashish (kasbga yo‘naltirish, kasbga o‘qitish, tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish);

- yangi ish o‘rinlarini yaratishni moliyalashtirish;

- o‘zini o‘zi band qilish va tadbirkorlikni rivojlantirish;

- jamoat ishlarini tashkil etish;

- bandlikning egiluvchan shakllarini rivojlantirish;

- ish o‘rinlarini kvotalash;

- kichik biznesni qo‘llab–quvvatlash, ma’lum muddatga soliq to‘lashdan ozod qilish; ishga joylashishda alohida obyektiv qiyinchiliklarga duch keladigan odamlarga yordam berish: nogironligi bo‘lgan, yoshlar, keksa yoshli va boshqalar.

O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonunida (6–modda) aholi bandligi sohasini tartibga solishda borasida aholi bandligi sohasidagi davlat siyosatining asosiy yo‘nalishlari quyidagilardan iborat:

- ish o‘rinlari tashkil etilishini rag‘batlantirish va aholi bandligiga ko‘maklashish, shu jumladan ish o‘rinlarini tashkil etishga doir davlat buyurtmasini hamda ish qidirayotgan shaxslarni va ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga hamda ularning malakasini oshirishga doir davlat buyurtmasini shakllantirish orqali ko‘maklashish;

- ishsiz shaxslarni moddiy jihatdan qo‘llab–quvvatlash va ijtimoiy himoya qilish, ishsizlikni kamaytirish choralari ko‘rish, aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirishga ko‘maklashish;

- yoshlarni, ayniqsa qishloq joylardagi yoshlarni, umumiy o‘rta va o‘rta maxsus ta’lim tashkilotlari, kasb–hunar maktablari, kasb–hunar kollejlari, texnikumlar, oliy ta’lim muassasalari bitiruvchilarini ishga joylashtirishni ta’minlash bo‘yicha choralarni amalga oshirish;

- aholi bandligi sohasida zamonaviy kasbiy standartlarni joriy etish, mehnatni normalashtirish hamda mehnatga haq to‘lash mexanizmlarini takomillashtirish;

- aholi bandligi sohasida ayollar va erkaklar uchun teng huquqlar hamda imkoniyatlarni ta’minlash;

- ishga joylashtirish jarayonlariga ilg‘or axborot texnologiyalarini joriy etish, aholining ishga joylashishiga ko‘maklashish bo‘yicha xizmatlar bozorida zamonaviy infratuzilmani va raqobat muhitini yaratish;

- O‘zbekiston Respublikasi fuqarolariga respublikadan tashqarida ishga joylashishida ko‘maklashish, mamlakat tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish davrida ularning huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilinishini ta’minlash.

Kasbiy ta’lim va qayta tayyorlashga ko‘maklashish rivojlangan mamlakatlarda faol bandlik siyosatining muhim jihatlaridan biridir. Bu, birinchi navbatda, iqtisodiyotdagi texnologik va tashkiliy o‘zgarishlarning yuqori sur‘atlari bilan bog‘liq bo‘lib, ular doimiy ravishda kadrlar malakasini oshirishni talab qiladi. Dunyo mamlakatlari tajribasi malaka oshirish bilan ishsiz qolish ehtimoli kamayishini ko‘rsatadi. Ishsizlarning malakasini oshirish va qayta tayyorlash kasbga o‘qitish markazlari negizi va yirik korxonalarda amalga oshiriladi.

O‘zbekistonda ishsiz fuqarolarni tadbirkorlikka jalb qilish, ularning mehnat faolligini oshirish va kasb–hunarga o‘qitish hamda aholi bandligini ta’minlash maqsadida, har bir viloyatda «Ishga marhamat» monomarkazlari

tashkil etilgan. Bu jarayonda nodavlat kasb–hunarga o‘qitish muassasalarini jalb qilib, aholini mehnat bozorida talab yuqori bo‘lgan kasblar, tadbirkorlik asoslari va xorijiy tillarga o‘qitish va xususiy sektor imkoniyatlaridan keng foydalanish maqsadida:

a) nodavlat kasb–hunarga o‘qitish muassasalarini tashkil etayotgan xususiy investorlarga quyidagilar davlat yordami sifatida ko‘rsatiladi:

– nodavlat kasb–hunarga o‘qitish muassasalarini tashkil etish uchun Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining «Ishga marhamat» monomarkazlari va kasb–hunarga o‘qitish markazlarining, kasb–hunarga o‘qitish muassasalarining binolari yoki ularning bir qismi hamda mahalliy hokimiyat va fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari tavsiyasiga ko‘ra boshqa bo‘sh turgan binolar yoki ularning bir qismi operativ boshqaruvga yoki uzoq muddatli imtiyozli ijaraga beriladi;

- o‘quv dasturi va o‘qituvchilarni mustaqil tanlash huquqi beriladi;

- kasb–hunarga o‘qitish markazlari binolari bir qismi berilgan taqdirda mazkur markazlarning o‘quv jihozlari va anjomlari imtiyozli ravishda foydalanishga topshiriladi;

– nodavlat kasb–hunarga o‘qitish muassasalarida Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi hisobidan o‘qitish uchun davlat buyurtmasining kafolatlangan eng kam darajasini belgilash;

b) nodavlat kasb–hunarga o‘qitish muassasalari olinayotgan davlat yordami evaziga quyidagilarni ta‘minlaydi:

– kasb–hunarga o‘qitish va ko‘nikmalarni baholash sifatining tashqi va milliy mehnat bozori talablariga mosligini;

– ishsiz, kambag‘al fuqarolarni kasb–hunarga o‘qitish xarajatlarini Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi hisobidan to‘lanayotgan davlat buyurtmasining miqdoridan oshirmaslikni;

– kasbiy ko‘nikmalari baholanayotgan fuqarolar to‘g‘risida ma‘lumotlarni vazirlikning tasdiqlangan malakaga ega shaxslar Milliy reestriga qo‘shish uchun taqdim etishni;

c) nodavlat kasb–hunarga o‘qitish muassasalarida ta‘lim olgan hamda World Skills va boshqa xalqaro standartlar darajasida kasbiy malaka sertifikatini (Skills pasporti) olgan bitiruvchilarga Bandlikka ko‘maklashish davlat jamg‘armasi mablag‘lari hisobidan quyidagi imtiyozlar beriladi:

– kasb–hunarga o‘qish va malaka imtihonini topshirish xarajatlarini qoplash;

– tadbirkorlikka jalb etish va o‘zini o‘zi band qilganlik uchun rag‘batlantirish subsidiyalarini ajratish;

– o‘z biznesini boshlashi uchun imtiyozli kredit ajratishga yo‘llanma berish.

O‘zini o‘zi band qilish va tadbirkorlikni rivojlantirishga ko‘maklashish fuqarolarning o‘zi va boshqalar uchun ish o‘rinlari yaratishi uchun sharoit yaratishga qaratilgan. Ushbu yo‘nalish faol bandlik siyosatining muhim bir dolzarb yo‘nalishi hisoblanadi. Ko‘pgina rivojlangan mamlakatlarda tadbirkorlikka o‘rgatish dasturlari mavjud va o‘z biznesini ochmoqchi bo‘lganlarga yordam ko‘rsatilmoqda. Xususan, ishsiz bo‘lganlar tadbirkorlik faoliyatini boshlash uchun zarur bo‘lgan boshlang‘ich kapital sifatida ularga tegishli bo‘lgan ishsizlik nafaqasining to‘liq miqdorini maksimal muddatga olishlari mumkin. O‘zini o‘zi band qilganlarga kredit va soliq imtiyozlari berishning turli shakllari ham mavjud. Kichik biznes ilmiy–texnik va badiiy ijod, hunarmandchilik, maishiy xizmat, konsalting va boshqa sohalarda katta istiqbolga ega.

O‘zbekistonda aholini tadbirkorlik faoliyatiga yanada keng jalb qilish, qonuniy mehnat faoliyatini amalga oshirishlarini qo‘llab–quvvatlash, bandlikning o‘zini o‘zi band qilish shaklini keng rag‘batlantirish maqsadida ularning mehnat faoliyati natijasida olingan daromadlari jismoniy shaxslar jami daromadlari tarkibiga kiritilmaydi. Mehnat staji hisoblanishi uchun o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar, mehnat shartnomasi asosida chet elda ishlayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari, O‘zbekiston Respublikasi davlat organlari va boshqa tashkilotlar tomonidan chet davlatlarda tashkil etilgan (ochilgan) savdo uylarida, vakolatxonalarda (shu jumladan yuridik shaxs tashkil etmasdan), tashkilotlarda ishlayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari, shuningdek ishlamaydigan eri (xotini) uchun soliq to‘lovini amalga oshiruvchi ishlayotgan fuqarolar tomonidan yiliga bazaviy hisoblash miqdorining kamida bir baravari miqdorida to‘lov amalga oshiriladi.

Aholining turli guruhlari bandligiga ko‘maklashish shu jumladan, nogironligi bo‘lgan shaxslar, yoshlar, ayollar uchun dolzarbdir. Ushbu guruhlarning har biri bandlik bilan bog‘liq o‘ziga xos muammolarga ega.

Nogironligi bo‘lgan shaxslar uchun bandlik nafaqat iqtisodiy balki ijtimoiy, psixologik va ma’naviy muammolar bilan ham bog‘liq. Barcha rivojlangan mamlakatlar qonunchiligida nogironligi bo‘lgan shaxslarga ularning iqtisodiy faoliyatda ishtirok etishi uchun imtiyozlar tizimi taqdim etilgan.

Aholining to‘liq, samarali va erkin tanlangan bandligini ta’minlash maqsadida davlat ishlab chiqaruvchi kuchlarni oqilona taqsimlashga yo‘naltirilgan ijtimoiy–iqtisodiy rivojlanish rejaları va dasturlarini, moliya–kredit, investitsiya va soliq siyosatini, mehnat resurslarining mobilligini oshirish, vaqtinchalik va o‘zini o‘zi bandlik shaklini, egiluvchan ish rejimlaridan foydalanishni rag‘batlantirish va ish o‘rinlarini saqlash va rivojlantirishga yordam beradigan boshqa kompleks chora–tadbirlar. ishlab chiqishni amalga oshiradi.

Faol mehnat bozori siyosati mehnat bozoriga kiruvchi va undagi odamlarni qo‘llab–quvvatlashga qaratilgan bo‘lib, bir vaqtning o‘zida ishsizlik bilan kurashish uchun investitsiya qilingan idrok, echimlar va resurslarni qayta ta’riflashni ta’minlaydi. Faollashtirish siyosati shaxsiy mas’uliyat va majburiyatlarga ko‘proq e’tibor beradi, faollashtirishning maqsadli guruhini kengaytiradi va daromadlarni himoya qilish choralari va mehnat bozorini faollashtirish dasturlarini birlashtiradi.

Mehnat bozoridagi tendensiyalarga muvofiq, 2021-yilda yangi ish o‘rinlarini tashkil etish va aholi bandligiga ko‘maklashish davlat dasturiga asosan 457,1 mingta doimiy yangi ish o‘rinlarini tashkil etish belgilandi. Jumladan, 34,9 mingta yirik tarmoq investitsiya loyihalarini amalga oshirish, 206,1 mingta hududiy investitsiya loyihalarini amalga oshirish, 6,6 mingta ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, 121,0 mingta yangi kichik korxonalar va mikrofirmalar tashkil etish, 88,5 mingta yakka tartibdagi tadbirkorlikni hamda milliy hunarmandchilikni rivojlantirish hisobiga tashkil etish belgilangan (5.1–jadval).

2021-yil davomida jami 506,1 mingta yangi ish o‘rinlari tashkil etilgan yoki prognozga nisbatan 110,7 foizga bajarilgan. Shu jumladan,

– tarmoq investitsiya loyihalarini amalga oshirish hisobiga 124 ta loyihada jami 19,9 mingta ish o‘rni tashkil etilgan. Xususan, Navoiy viloyatida 1 ta loyihada 1737 ta, Farg‘ona viloyatida 16 ta loyihada 1 683 ta, Toshkent shahrida 2 ta loyihada 583 ta ish o‘rni yaratilgan.

O‘zbekistonda 2021-yilda yaratilgan yangi ish o‘rinlari

T/r	Hududlar	Dastur	Amalda		%	Shu jumladan:	
		Yaratiladi gan ish o‘ rinlari soni	Loyiha soni	Yaratilgan ish o‘ rinlari soni		Hududiy investitsiya loyihalarini amalga oshirish	Yangi kichik korxonalar va mikrofirmalar tashkil etish
Jami		457 127	202 214	506 154	110,7	216 774	148 919
1	Qoraqalpog‘iston Respublikasi	22 041	9 688	22 772	103,3	8905	7912
2	Andijon	43 239	14 233	49 481	114,4	23232	9511
3	Buxoro	29 568	12 712	32 353	109,4	12766	11830
4	Jizzax	18 181	9 038	18 560	102,1	9662	3701
5	Qashqadaryo	28 045	16 543	30 382	108,3	8650	11074
6	Navoiy	17 697	7 717	18 339	103,6	8446	4953
7	Namangan	49 853	15 123	56 731	113,8	31 558	10 768
8	Samarqand	35 969	27 852	39 462	109,7	11 880	11 061
9	Sirdaryo	15 687	6 400	16 868	107,5	5 769	6 216
10	Surxondaryo	29 896	12 278	30 253	101,2	12 667	9064
11	Toshkent v.	42 814	16 518	46 890	109,5	19 036	9129
12	Farg‘ona	39 615	15 458	43 780	110,5	20 848	10921
13	Xorazm	24 766	12 558	27 893	112,6	12 188	7100
14	Toshkent sh.	59 758	26 096	72 390	121,1	31 167	29 017

- hududiy investitsiya dasturiga kiritilgan 19,3 mingta loyihalarni amalga oshirish hisobiga jami 216,8 mingta (105,8 %) yangi ish o‘rni tashkil etilgan. Shu jumladan, sanoatda 105 mingta, xizmat ko‘rsatish va servis sohasida 76,8 mingta, qishloq xo‘jaligi sohasida 36,4 mingta ish o‘rni yaratilgan. Bu borada Namangan (31 558 ta), Andijon (23 232 ta), Farg‘ona (20 848 ta), Toshkent (19 036 ta), Buxoro (12 766 ta), Samarqand (11 880 ta) viloyatlari va Toshkent shahrida (31 167 ta) yuqori natija kuzatilgan.

- ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish hisobiga 8 875 ta doimiy ish o‘rni yaratilgan. Ijtimoiy sohada yaratilgan ish o‘rinlarining 49,7 foizi maktabgacha ta’lim, 18,4 foizi oliy ta’lim, 18,1 foizi xalq ta’limi va 13,8 foizi sog‘liqni saqlash yo‘nalishiga to‘g‘ri keladi.

-kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash, yangi loyihalarni ishga tushirish uchun imkoniyat va sharoitlar yaratib berilishi natijasida doimiy ish o'rinlari salmog'i oshgan.

Xususan, 2021-yilda yangi ro'yxatdan o'tgan 74,4 mingta kichik korxonalar va mikrofirmalarda jami 148,9 mingta yangi ish o'rinlari tashkil etilgan.

2022–2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasida:

– mahallalarda yangi institut sifatida joriy qilingan tadbirkorlikni rivojlantirish, aholi bandligini ta'minlash va kambag'allikni qisqartirish masalalari bo'yicha tuman (shahar) hokimi yordamchilari hamda yoshlar etakchilari faoliyati samarali yo'lga qo'yish;

– mahalla hududida davlat–xususiy sheriklik asosida sport va madaniy inshootlar, ijodiy klublar, bandlikka ko'maklashish va o'qitish markazlari, tadbirkorlik obyektlari kabi infratuzilmani yaratish bo'yicha chora–tadbirlar amalga oshirish ishlari belgilangan.

Asosiy maqsad – mehnat bozorining haqiqiy holatini respublika hududlari kontekstida chuqur tahlil qilish asosida aholi bandligini, uning ayrim ijtimoiy–demografik guruhlari ta'minlashga qaratilgan maqsadli chora–tadbirlar kompleksini amalga oshirishdir.

2022-yildan boshlab mazkur chora–tadbirlarni amalga oshirishda asosiy e'tibor aholining yashash joylari, mahallalardagi bandlik darajasi va mavjud bo'sh ish o'rinlari bevosita joylarda o'rganiladi. “Temir daftar”, “Ayollar daftari” va “Yoshlar daftariga” kiritilgan ishsizlar, yoshlar va ayollarni mahallada mavjud bo'sh ish joylariga va mavsumiy mehnatga jalb etish, doimiy daromad manbai bo'lmagan shaxslarni kasb–hunarga o'qitish markazlariga yo'llanma, tadbirkorlik va daromad keltiruvchi ishga joylash amalga oshiriladi.

2022–2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasida:

Birinchiidan, mashinasozlik va metallurgiya, kimyo va neft–gaz sanoati, transport, energetika, avtomobilsozlik, to'qimachilik, charm–poyabzal, oziq–ovqat sanoati, farmatsevtika, shuningdek, ta'lim va sog'liqni saqlash, suv xo'jaligi va kommunal xo'jaligi sohalarida investitsiya loyihalarini

amalga oshirish; ishchi kuchiga bo‘lgan talabni oshirishning muhim omili bo‘lgan infratuzilma (22 va 26–maqsad) va boshqalar;

Ikkinchidan, ish o‘rinlari tashkil etish, norasmiy bandlikni legallashtirish, hunarmandchilik (85–maqsad) va tadbirkorlikni rivojlantirish orqali aholi bandligini ta‘minlash va aholi daromadlarini oshirish, shu asosda xotin–qizlar o‘rtasida kambag‘allik va ishsizlik darajasini 2 barobarga kamaytirish; shu jumladan, hududlarda (29–maqsad);

Uchinchidan, har bir fuqaroga davlat hisobidan aniq kasb–hunarga o‘qish imkoniyatini yaratish. Kasbga o‘qitish ko‘lamini 2 baravar oshirib, jami 1 million nafar ishsiz fuqaroni kasb–hunarlariga o‘qitish va bu jarayonda nodavlat ta‘lim muassasalarining ishtirokini 30 % ga etkazish (37–maqsad);

To‘rtinchidan, xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasini ta‘minlash hamda samarali migratsiya siyosatini yuritish, xorijiy davlatlarda ishlash istagida bo‘lgan kamida 300 ming nafar fuqaroni kasb–hunar va xorijiy tillarga o‘qitish. Xavfsiz, tashkillashtirilgan xorijiy mehnat migratsiyasiga 400 ming nafar fuqaroni yuborishni tashkil etish, xorijda mehnat qilayotgan fuqarolar haq–huquqlarini ta‘minlashda manzilli ko‘mak ko‘rsatish. “O‘z kelajaginga o‘zim investor” loyihasini samarali amalga oshirishni ta‘minlash (86–maqsad).

Aholi bandligiga ko‘maklashish, tadbirkorlikni rivojlantirish, kasbga o‘qitish ko‘lamini keskin oshirish, kambag‘allikni qisqartirish, xotin–qizlar, yoshlar, nogironligi bo‘lgan shaxslarning ta‘lim va kasbiy ko‘nikmalar olishlari, munosib ish topishlariga har tomonlama ko‘maklashish masalalari bandlik siyosatining ustuvor yo‘nalishi hisoblanadi.

5.2. Xalqaro Mehnat Tashkiloti

Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) – (International Labour Organization, ILO) Birlashgan Millatlar Tashkilotining mehnat sohasida maxsus vakolatlarga ega bo'lgan muassasadir. XMT 1919-yilda Millatlar Ligasi bilan birgalikda Birinchi jahon urushini tugatgan Versal shartnomasiga muvofiq tashkil etilgan. XMTning yaratilishi dunyoni ijtimoiy qayta tashkil etish istagiga mos keldi. Bunday tashkilotni yaratish zarurati uchta asosiy sabab bilan belgilandi: siyosiy (bir qator mamlakatlardagi inqiloblar), ijtimoiy (umuman insoniyat nuqtai nazardan qabul qilinishi mumkin bo'lmagan mehnatkashlar uchun mehnat va yashash sharoitlari), iqtisodiy (ayrim mamlakatlarning xodimlarning ahvolini yaxshilash sababli mahsulotlar xarajatlarining oshishi). Tashkilot tuzilgan vaqtda unda 42 ta davlat qatnashgan va hozirgi kungacha deyarli barcha mamlakatlar a'zo.

XMTga Ma'muriy kengash tomonidan tayinlanadigan Bosh direktor rahbarlik qiladi. 2012-yildan hozirgi kungacha u ingliz tilidagi Gay Rayder hisoblanadi.

XMT to'rtta strategik maqsad ostida faoliyat yutitadi:

- mehnat huquqlarining asosiy tamoyillariga asoslangan normalarni rivojlantirish va amalga oshirish;
- munosib ish va daromad olish uchun ayollar va erkaklar uchun ko'proq imkoniyatlar yaratish;
- barcha uchun ijtimoiy himoyani kengaytirish va samaradorlikni oshirish;
- tripartizmni (uch tomonlama tuzilmani) mustahkamlash va ijtimoiy muloqotni davom ettirish.

Maqsadlarning har biri uchun bir qator xalqaro maqsadli dasturlar ishlab chiqiladi va ularning o'ziga xos xususiyati bo'lib, ustuvorlik, amaliy ahamiyat va samaradorlikdir.

Ushbu vazifalar turli yo'llar bilan hal qilinadi:

- 1) insonning asosiy huquqlarini amalga oshirishga ko'maklashish, mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilash va bandlik imkoniyatlarini kengaytirish bo'yicha xalqaro chora–tadbirlar va dasturlarni ishlab chiqish;

2) ushbu chora–tadbirlarni amalga oshirishda milliy hokimiyat organlari uchun ko‘rsatma bo‘lib xizmat qiluvchi xalqaro mehnat standartlarini ishlab chiqish (ularni qo‘llash bo‘yicha yagona monitoring tizimi bilan qo‘llab–quvvatlanadi);

3) ushbu chora–tadbirlarni amalga oshirishda mamlakatlarga yordam berish uchun ta‘sischilar bilan faol hamkorlikda xalqaro texnik hamkorlikning kompleks dasturini ishlab chiqish va amalga oshirish;

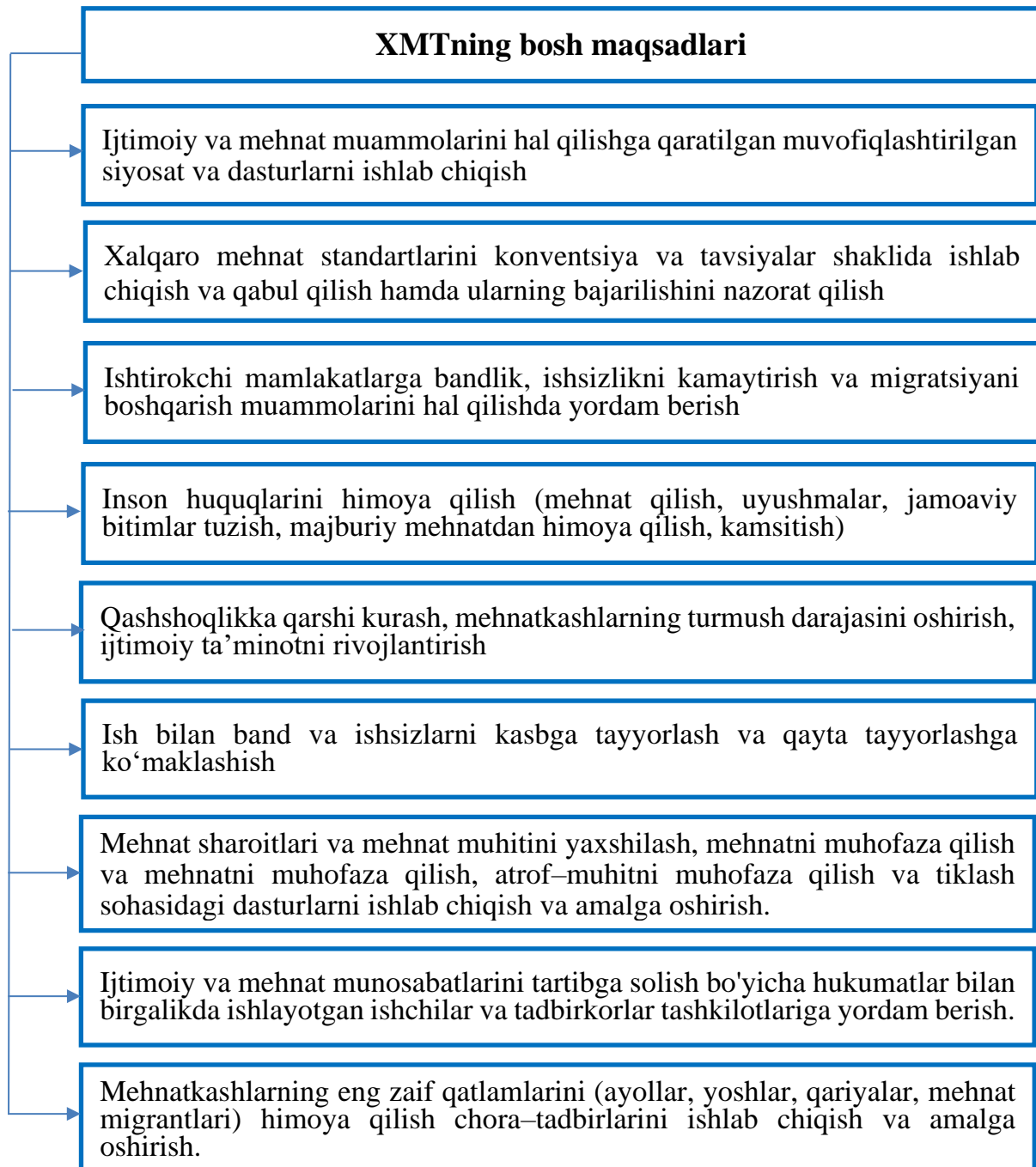
4) barcha ushbu sa‘y–harakatlarni amalga oshirishga yordam beradigan tayyorgarlik, ta‘lim va nashriyot faoliyati XMT tuzilmasi BMTda yagona bo‘lgan uch tomonlama tuzilmaga ega bo‘lib, unda ish beruvchilar va xodimlar vakillari – iqtisodiyotdagi “ijtimoiy sheriklar” o‘z siyosati va dasturlarini ishlab chiqishda hukumat vakillari bilan teng ovozga ega. XMT shuningdek, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa masalalar bo‘yicha milliy siyosatni ishlab chiqish va zarur hollarda amalga oshirishda kasaba uyushmalari va ish beruvchilar o‘rtasida “ijtimoiy muloqot”ga ko‘maklashish orqali o‘ziga a‘zo davlatlarda ham xuddi shunday uch tomonlama tuzilmani rag‘batlantiradi. XMT ning asosiy vazifalarini 5.2–rasmda ko‘rish mumkin.

Xalqaro minimal mehnat standartlari va XMTning keng ko‘lamli chora–tadbirlari har yili o‘tkaziladigan Xalqaro mehnat konferensiyasida qabul qilinadi. U XMTning oliy organi hisoblanadi. XMTga a‘zo har bir davlat konferensiyaga to‘rtta delegat yuborish huquqiga ega: hukumatdan ikkitadan va ishchilar va ish beruvchilardan bittadan. Bu delegatlar mustaqil ravishda gapirish va ovoz berish huquqiga ega.

Yillik konferensiya sessiyalari oralig‘ida XMT 28 nafar hukumat vakillari, 14 nafar ishchilar vakillari va 14 nafar ish beruvchilar vakillaridan iborat boshqaruv kengashi tomonidan boshqariladi. XMTning boshqaruv organi, shuningdek, uch tomonlama asosda tashkil etilgan va XMTning ijro etuvchi organi hisoblanadi. Xalqaro mehnat byurosi (XMB) XMT kotibiyati vazifasini bajaradi.

Barcha a‘zo davlatlar, hatto ular Konvensiyalarni ratifikatsiya qilmagan bo‘lsalar ham, XMTga a‘zo bo‘lish faktidan kelib chiqadigan bo‘lsak, Nizomga tegishli tamoyillarga rioya qilish, rag‘batlantirish va vijdonan amalda qo‘llash majburiyatini oladilar va ushbu Konvensiyalarning predmeti bo‘lgan asosiy huquqlarga, ya‘ni:

- uyushmalar erkinligi va jamoaviy muzokaralar olib borish huquqini tan olish;
- majburiy mehnatning barcha shakllarini bekor qilish;
- bolalar mehnatini taqiqlash;
- mehnat va kasblar sohasida kamsitishlarga yo'l qo'ymaslik.



5.2–rasm. XMTning asosiy vazifalari

Strategik maqsadlarni va mehnat sohasidagi normalar va asosiy tamoyillar va huquqlarni rivojlantirish va amalga oshirish. 1998-yil iyun oyida Xalqaro mehnat konferensiyasi XMT a'zolari tomonidan amalga oshiriladigan mehnat sohasidagi asosiy tamoyillar va huquqlar to'g'risidagi deklaratsiyani qabul qildi. XMT ushbu tamoyillar va normalarning bajarilishini qat'iy nazorat qiladi, masalan, barcha ishtirokchi davlatlar ushbu mamlakat tomonidan ratifikatsiya qilingan har bir Konvensiyani amalga oshirish uchun ko'rilayotgan qonunchilik va amaliy choralar haqida doimiy ravishda hisobot berishlari kerak. Bundan tashqari, har qanday ishtirokchi–mamlakat, uning fikricha, biron–bir Konvensiyani lozim darajada bajarmagan boshqa ishtirokchi–mamlakat ustidan XMBga shikoyat bilan murojaat qilishi mumkin.

XMTning asosiy Konvensiyalari:

– Majburiy mehnat to'g'risida Konvensiya majburiy mehnatni taqiqlaydi. Istisnolar: harbiy xizmat, axloq tuzatish ishlari, favqulodda vaziyatlarda ishlash;

– Assotsiatsiyalarni himoya qilish va tashkilotchilik huquqini himoya qilish to'g'risidagi Konvensiya;

– jamoaviy muzokaralar tashkil etish va olib borish huquqi to'g'risidagi konvensiya;

– Teng haq to'lash to'g'risidagi Konvensiya. Erkaklar va ayollar uchun teng qiymatdagi ish uchun teng haq to'lashni talab qiladi;

– Mehnat va kasbda kamsitish to'g'risidagi Konvensiya;

– Ishga qabul qilishning minimal yoshi to'g'risidagi Konvensiya. Bu kamida majburiy ta'limni tugatgan yosh bo'lishi kerak;

– Bolalar mehnatining eng yomon shakllari to'g'risidagi Konvensiya. Masalan, qullik mehnati va harbiy mojarolarda, fohishalik, pornografiya va boshqa noqonuniy yoki sog'liqqa xavfli faoliyatda foydalanish uchun yollash.

Munosib mehnat va daromad olish maqsadida ayollar va erkaklar uchun ko'proq imkoniyatlar yaratish.

Jahonda ro'y bergan Covid–19 pandemiyasi sharoitida XMT bandlikka ko'maklashish muammosini ishtirokchi mamlakatlarning iqtisodiy va siyosiy strategiyasi markaziga qo'yishga chaqiradi. XMT ularni

ishsizlikning yanada o'sishining oldini olish uchun o'zlarining makroiqtisodiy vositalaridan foydalanish uchun mas'ul deb hisoblaydi.

Munosib bandlik va daromad olish uchun ko'proq imkoniyatlar yaratish. XMTning bandlik sohasidagi maqsadlari:

- hamkorlarga mehnat bozori va iqtisodiyot holatini tahlil qilish, bandlikni rivojlantirishning samarali siyosatini ishlab chiqish uchun zarur vositalar bilan ta'minlash;

- kichik korxonalarni rivojlantirish orqali aholi bandligini oshirish;

- ayollarni ishga joylashtirishda yordam berish;

- mehnat bozori, mehnat resurslari salohiyatini rivojlantirish masalalari bo'yicha maslahatlar berish;

- mehnat resurslarining yoshlar, nogironligi bo'lgan, migrantlar va mahalliy xalqlar kabi toifalari uchun ularni munosib bandlik bilan ta'minlash maqsadida maqsadli dasturlarni qabul qilish yoki kengaytirish.

Barchani ijtimoiy himoya qilish qamrovi va samaradorligini kengaytirish. Globallashuv o'zining egiluvchan mehnat bozorlari va norasmiy mehnatning rivojlanishi bilan juda ko'p sonli odamlarni zaif ahvolga solib qo'yadi. XMT davlatlar ijtimoiy himoyani jamiyatning barcha jabhalarini qamrab olishi, mehnat sharoitlari va mehnat muhofazasini yaxshilashi uchun hamma narsa qilmoqda. XMT butun dunyoda ijtimoiy himoya tizimini rivojlantirishga qaratilgan o'zaro bog'liq uchta dastur ishlab chiqdi. Ular quyidagilarni nazarda tutadi:

- bunday tizimlarni isloh qilish va kengaytirish;

- ularning faoliyatini, umumiy yo'nalishini va boshqaruvini takomillashtirish;

- ijtimoiy yordam ko'rsatish va kambag'allikning oldini olish bo'yicha tarmoq tuzilmalarini yaratish;

- ijtimoiy himoyani kengaytirish.

Uch tomonlama munosabatlarni mustahkamlash va ijtimoiy muloqotni qo'llab-quvvatlash. Ijtimoiy muloqot, mehnat qonunchiligi va mehnat boshqaruvi bo'yicha maqsadli dastur hukumatlar va vazirliklarga XMTga a'zo davlatlarda ijtimoiy muloqot institutini rivojlantirishning huquqiy mexanizmlari, tuzilmalari va tartib-qoidalaridan foydalanishni oshirishga yordam beradigan noyob vositalar to'plamini taqdim etadi.

XMT qarorlarini qabul qilishda har bir ishtirokchi davlatdan mehnat jarayonining barcha uch tomoni vakillari teng ravishda ishtirok etadilar.

Tashkilotning o'zi muvaffaqiyatli faoliyat yuritayotgan tripartizmning yorqin namunasidir.

Ijtimoiy va mehnat munosabatlarini rivojlanishda XMT o'rni.

XMTning asosiy maqsadlari ijtimoiy va iqtisodiy taraqqiyotga ko'maklashish, odamlarning farovonligini oshirish va mehnat sharoitlarini yaxshilash, inson huquqlarini himoya qilishdan iborat.

XMT hukumatlararo tashkilot bo'lib, BMT tizimining boshqa tashkilotlaridan farqli o'laroq, u uch tomonlama: unda hukumatlar ham, ijtimoiy sheriklar ham – ish beruvchilar (tadbirkorlar) va xodimlar (ishchilar) o'zlariga yuklangan vazifalarni muloqot va muzokaralar orqali birgalikda hal qilishga qaratilgan. Ijtimoiy–mehnat munosabatlari muammolarini hal qilishda XMT ushbu sohada ko'plab XMTga a'zo mamlakatlar tajribasi asosida o'z standartlarini taklif qiladi. Normalar Konvensiya va tavsiyalarda mavjud bo'lib, ularning huquqiy ahamiyati har xil: Konvensiyalar amaliy ijro etish uchun davlatlar zimmasiga huquqiy majburiyatlar yuklaydi va ratifikatsiya qilinishi kerak; tavsiyalar – davlat mehnatni huquqiy tartibga solishni amalga oshirishda foydalanishi mumkin bo'lgan, lekin foydalanishga majbur bo'lmagan istaklar; tavsiyalar ratifikatsiya qilinishi shart emas.

Konvensiyalar XMT normalarini ishlab chiqish faoliyatining asosiy shakli hisoblanadi. Ular ma'lum davlatlarda mehnat sharoitlarini tartibga solishga ta'sir qiladi. So'nggi 30 yil ichida XMT a'zolari o'z qonunchiligini ratifikatsiya qilingan konvensiyalar talablariga muvofiqlashtirish bilan bog'liq 2000 dan ortiq holat qayd etilgan.

XMTning bandlik siyosati sohasidagi me'yorlarni o'z ichiga olgan asosiy hujjatlari: Bandlikka ko'maklashish va ishsizlikdan himoya qilish to'g'risidagi 168–sonli Konvensiya va 176–sonli Tavsiya, 1988-yil; Bandlik siyosati to'g'risidagi 122–sonli Konvensiya va Tavsiya, 1964; Bandlik siyosati bo'yicha Tavsiya № 169 (qo'shimcha qoidalar), 1984; Yoshlar uchun maxsus dasturlar to'g'risidagi 136–sonli Konvensiya, 1970 va boshqalar.

XMTning bandlik siyosati to'g'risidagi konvensiyalariga muvofiq, XMT a'zolari to'liq, samarali va erkin tanlangan bandlikka ko'maklashishga

qaratilgan faol siyosatni o‘zlarining asosiy maqsadi sifatida e‘lon qilishlari va amalga oshirishlari lozim. Siyosatning maqsadi iqtisodiy o‘shish va rivojlanishni rag‘batlantirish, turmush darajasini oshirishdir.

XMT faoliyatida qo‘llaniladigan asosiy usullar:

– hukumatlar, mehnatkashlar va tadbirkorlar tashkilotlari o‘rtasida ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish (tripartizm);

– xalqaro mehnat standartlari, konvensiya va tavsiyalarni ishlab chiqish va qabul qilish hamda ulardan foydalanish ustidan nazoratni amalga oshirish (qonunchilik ishlab chiqish faoliyati);

– ijtimoiy va mehnat muammolarini hal qilishda mamlakatlarga yordam berish. XMTda bu texnik hamkorlik deb ataladi;

– ijtimoiy–mehnat masalalari bo‘yicha tadqiqot va nashriyot ishlarini olib borish.

Tripartizm – XMTning faoliyat yuritishining asosiy usuli, uning barcha xalqaro tashkilotlardan ajralib turadigan xususiyati. Barcha ijtimoiy va mehnat muammolarini hal etish faqat hukumatlar, ishchilar va tadbirkorlarning kelishilgan harakatlari natijasida muvaffaqiyatli bo‘lishi mumkin.

XMT mamlakatlarga tripartizmni rivojlantirishda, ishchilar va tadbirkorlar tashkilotlari ishida, mehnat muammolarini hal etishda ularning rolini oshirishda, ijtimoiy sheriklikni rivojlantirish uchun zarur bo‘lgan institut va mexanizmlarni mustahkamlashda doimiy yordam ko‘rsatadi.

Qonun ijodkorligi faoliyati – konvensiyalar va tavsiyalarni ishlab chiqish va ularning qo‘llanilishini nazorat qilish XMTning butun faoliyatining asosiy usuli va asosi bo‘lib kelgan va shunday bo‘lib qoladi. Konvensiya – xalqaro hujjat bo‘lib, u a‘zo davlat tomonidan ratifikatsiya qilinganidan keyin majburiy hisoblanadi. Ushbu tavsiyalar ijtimoiy–mehnat sohasida siyosatni ishlab chiqish, milliy qonunchilikni ishlab chiqish va amaliy chora–tadbirlarni ishlab chiqishda asosiy yo‘nalish bo‘lib xizmat qiladi. Konvensiyalar va tavsiyalar asosan mehnat, bandlik va ijtimoiy–mehnat munosabatlarining barcha asosiy masalalarini qamrab oladi va Xalqaro Mehnat kodeksini tashkil qiladi.

O‘zbekiston Respublikasi XMT ga 1992-yildan a‘zo bo‘lib, 2022-yilga qadar ushbu Tashkilotning 19 konvensiyasini ratifikatsiya qilgan. Jumladan:

- Majburiy Mehnat to‘g‘risida Konvensiya (C29) – 13.07.1992;
- Qirq soatlik ish haftasi haqida Konvensiya (C47)–13.07.1992;
- Bayram kunlariga haq to‘lash haqida Konvensiya (C52)– 13.07.1992;
- Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish xukukini himoya qilish to‘g‘risida Konvensiya (C87) – 17.06.1948;
- Birlashish erkinligi haqida Konvensiya (C98) – 13.07.1992;
- Bajirilgan Mehnat uchun bir xil maosh to‘lovi haqida Konvensiya (C100) – 13.07.1992;
- Onalikni himoya qilish haqida Konvensiya (C103) – 13.07.1992;
- Majburiy Mehnatni yo‘qotish to‘g‘risida Konvensiya (C105)15.12.1997g.;
- Diskriminatsiya haqida Konvensiya (C111) – 13.07.1992;
- Bandlik siyosati haqida Konvensiya (C122) – 13.07.1992.;
- Mehnatkashlarning vakillari haqida Konvensiya (C135) – 15.12.1997;
- Kollektiv shartnomalar haqida Konvensiya (C154)– 15.12.1997;
- Ishga olishda minimal yosh haqida Konvensiya (C138) – 2008, mart;
- Bolalar mehnatini eng yomon formalarini taqiqlash va zudlik bilan choralar ko‘rish haqida Konvensiya (C182) – 2008, mart.

5.3. Mehnat bozorini tartibga solishning asosiy yo‘nalishlari

Tez o‘sib borayotgan mehnatga layoqatli aholini ish bilan bandligini ta‘minlash muammosi iqtisodiy faol aholi va oilalarning muhim qismiga ta‘sir ko‘rsatadigan ijtimoiy–iqtisodiy muammolarning eng o‘tkir qismi bo‘lib qolmoqda.

Bozor iqtisodiyotida har qanday davlat ijtimoiy–iqtisodiy rivojlantirish maqsadida, ma‘lum bir darajada deyarli barcha bozor tizimini nazorat qilib, uni turli xil vositalar yordamida tartibga solib turishda muhim rol o‘ynaydi. Ayniqsa, inson omili, uning hayoti, turmush darajasi, farovonligi va jamiyat barqarorligi hamda taraqqiyoti bilan bog‘liq bo‘lgan mehnat bozorini, aholi bandligi sohasini ijtimoiy–demografik, iqtisodiy–moliyaviy, qonunchilik–huquqiy, ma‘muriy–tashkiliy va huquqiy–axborot va boshqa vosita, mexanizmlar asosida tartibga solish muhim vazifa hisoblanadi.

Iqtisodiyotni davlat tomonidan muvofiqlashtirish zarurati asoslarini ko‘rib chiqishni boshlashdan avval, biz ushbu tushunchaning ilmiy ta‘rifini berishimiz kerak. Iqtisodiy nazariya va jahon amaliyotida davlatning aholi bandligi va mehnat munosabatlari sohasiga aralashuvi borasida olimlarning har xil fikrlari mavjud. Bandlikning klassik nazariyasi vakillari A. Smit va D. Rikardo bozor iqtisodiyoti mehnat resurslaridan to‘liq foydalanishni ta‘minlashga qodir va shu asosda to‘liq ish bilan ta‘minlash orqali ular hozirgi kungacha o‘zgarmagan mehnat qiymati nazariyasini taklif qilishgan.

A. Smit va D. Rikardo mehnat qiymatning yagona universal va yagona aniq o‘lchovini: “Mehnat nafaqat ish haqi to‘lanadigan narxning bir qismi, balki ijara va foydaga to‘g‘ri keladigan qismlarining qiymatini ham belgilaydi” deb hisoblashgan³. Ularga ko‘ra, bozor iqtisodiyotining normasi – bu to‘liq bandlik va eng yaxshi iqtisodiy siyosat – davlatning aralashmaslik siyosati hisoblanadi.

J. Keynsning bandlik nazariyasi umum e‘tirof etilgan va u kapitalizm va bandlik iqtisodiy nazariyasining asoschisi hisoblanadi. Uning “Bandlik, foizlar va pulning umumiy nazariyasi” (1936 yil) asari iqtisodiyotni tahlil qilishda katta o‘zgarishlarni amalga oshirdi. Unda bandlik muammolari birinchi o‘ringa qo‘yilgan va tahlilning pirovard maqsadi etib, bandlik darajasini aniqlashda ko‘radi.

Aholi bandligi sohasini tartibga solish va ushbu sohada davlat siyosatining asosiy yo‘nalishlari O‘zbekiston Respublikasining “Aholi bandligi to‘g‘risida” Qonunining 6–moddasida belgilangan:

- ish o‘rinlari tashkil etilishini rag‘batlantirish va aholi bandligiga ko‘maklashish, shu jumladan ish o‘rinlarini tashkil etishga doir davlat buyurtmasini hamda ish qidirayotgan shaxslarni va ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga hamda ularning malakasini oshirishga doir davlat buyurtmasini shakllantirish orqali ko‘maklashish;

- ishsiz shaxslarni moddiy jihatdan qo‘llab–quvvatlash va ijtimoiy himoya qilish, ishsizlikni kamaytirish choralarini ko‘rish, aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirishga ko‘maklashish;

- yoshlarni, ayniqsa qishloq joylardagi yoshlarni, umumiy o‘rta va o‘rta maxsus ta‘lim tashkilotlari, kasb–hunar maktablari, kasb–hunar kollejlari,

³ Олейник А.Н. Институциональная экономика: Учебное пособие / А.Н. Олейник. – М.: НИЦ ИНФРА–М, 2013. – С 416.

texnikumlar, oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarini ishga joylashtirishni ta'minlash bo'yicha choralarni amalga oshirish;

- aholi bandligi sohasida zamonaviy kasbiy standartlarni joriy etish, mehnatni normalashtirish hamda mehnatga haq to'lash mexanizmlarini takomillashtirish;

- aholi bandligi sohasida ayollar va erkaklar uchun teng huquqlar hamda imkoniyatlarni ta'minlash;

- ishga joylashtirish jarayonlariga ilg'or axborot texnologiyalarini joriy etish, aholining ishga joylashishiga ko'maklashish bo'yicha xizmatlar bozorida zamonaviy infratuzilmani va raqobat muhitini yaratish;

- O'zbekiston Respublikasi fuqarolariga respublikadan tashqarida ishga joylashishida ko'maklashish, mamlakatdan tashqarida vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish davrida ularning huquqiy va ijtimoiy jihatdan himoya qilinishini ta'minlash.

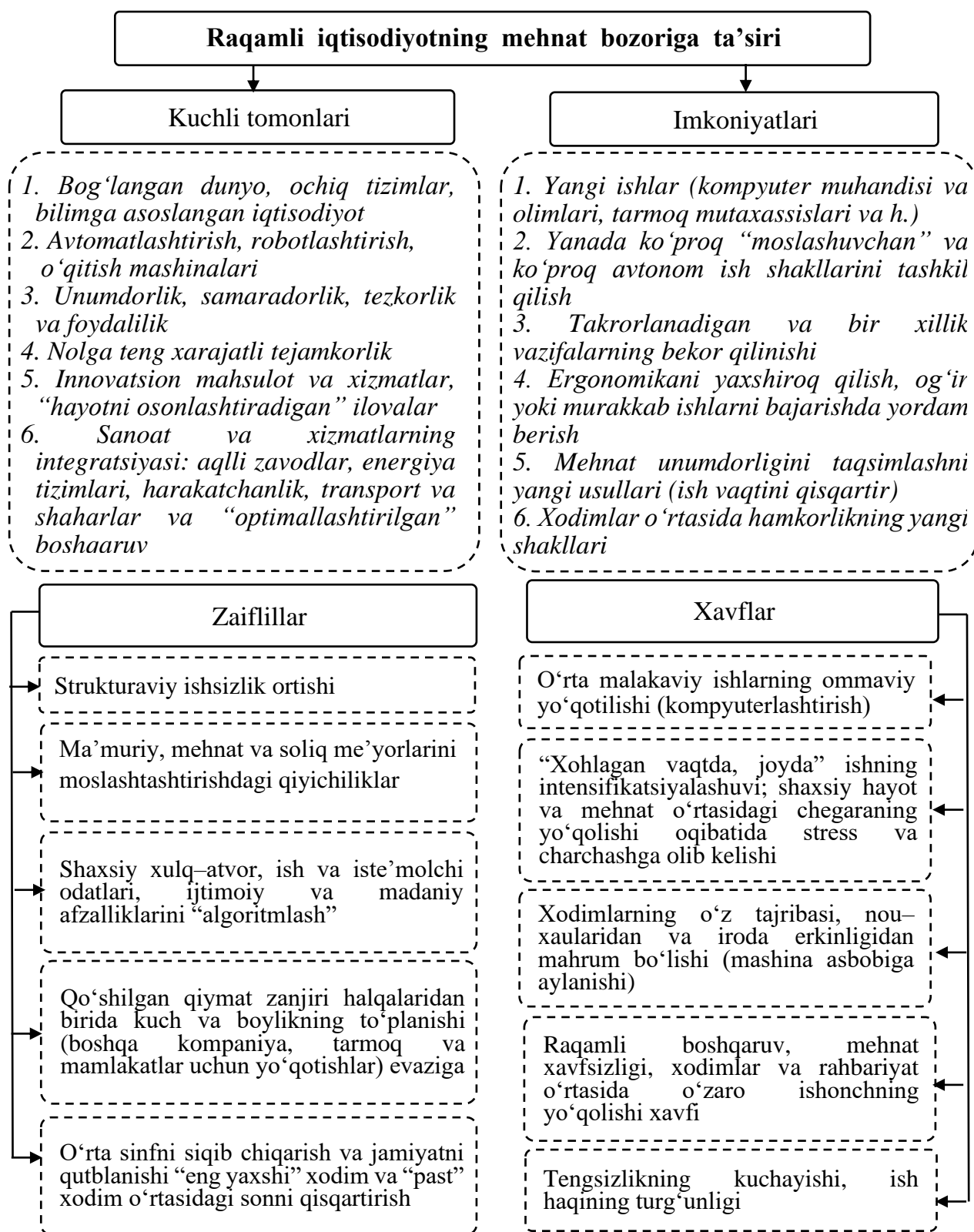
Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning maqsadi aholining hayot darajasi va sifatini oshirish, mehnat resurslarining sifati va raqobatbardoshligini oshirish, ularning iqtisodiyot tarmoqlarida oqilona taqsimlash hamda ijtimoiy–mehnat munosabatlari sohasidagi kafolatlarni ta'minlash asosida aholining samarali bandligiga erishishdir.

Jahon iqtisodiyotida raqamli iqtisodiyot modeliga o'tish davlat darajasida ham, biznes tuzilmalari darajasida ham ijtimoiy–iqtisodiy munosabatlardagi tubdan yangi, sifat jihatidan o'zgarishlar bilan birga sodir bo'lmoqda.

Raqamli iqtisodiyotning mehnat bozoriga ta'sir qilishi mumkin bo'lgan turli xususiyatlarini tahlil qilish natijasida uning kuchli, zaif, imkoniyati va xavfli tomonlarini 5.3–rasmda ko'rish mumkin.

Mehnat bozoriga iqtisodiy va sotsiologik yondashuvning o'ziga xosligi shundaki, mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy mexanizmlarini o'rganishga birinchi darajali ahamiyat beriladi. Ijtimoiy mexanizm odamlar jamoasi, ijtimoiy tuzilma tarkibiy qismlari, jamiyat ijtimoiy jarayonlarining turli tomonlari o'zaro ta'siridan kelib chiqadigan ijtimoiy ahamiyatga ega munosabatlarni tartibga solish vositasidir.

Mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy mexanizmlari orasida eng muhim o'rinni kasbga o'qitish va qayta tayyorlash egallaydi. Bu professional mobillik mexanizmi.



5.3–rasm. Raqamli iqtisodiyotning mehnat bozoriga ta'siri

Xodimlarni o'qitish jarayoni quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- 1) kadrlar tayyorlash;
- 2) qayta tayyorlash;

- 3) turdosh kasblar bo'yicha o'qitish;
- 4) malaka oshirish;
- 5) maqsadli kurslar.

Ishchilarning kasbiy tayyorgarligi – avval bunday kasbga ega bo'lmagan shaxslarning kasb–hunar egallashiga qaratilgan uzluksiz kasbiy ta'lim turi. Kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash, turdosh kasblar bo'yicha o'qitish ishlab chiqarishni texnologik modernizatsiya qilish talablariga muvofiq bandlikning kasbiy malaka tuzilmasini o'zgartirishga mo'ljallangan. Malaka oshirish, maqsadli kurslar, stajirovka kasbiy bilimlarni chuqurlashtirish, kengaytirish va yangilashga qaratilgan.

Bu mavjud kasbiy va malakaviy tuzilmani saqlab qolish uchun mo'ljallangan ta'lim turlaridir. Kasbiy ta'limning maqsadi: iqtisodiyot tarmoqlarini zarur malakaga ega professional kadrlar bilan ta'minlash, samarali bandlikka erishishdir.

Aholi bandligini tartibga solish mexanizmi – bu mehnat mobilligini tartibga solish. Asosiy tartibga solish mexanizmlari:

- 1) institutsional;
- 2) tashkiliy. Ular korxonalar, muassasalar tomonidan mobillik jarayoniga ta'sir qilishni o'z ichiga oladi;
- 3) shaxsiy – shaxsning psixofiziologik, kommunikativ va boshqa xususiyatlar majmui.

O'sib borayotgan va tushib borayotgan mobillik mavjud. O'sib borayotgan omillar:

- 1) yuqori ta'lim darajasi;
- 2) oila, davlat organlari yordami, jamoat tashkilotlari;
- 3) jamiyatning siyosiy va iqtisodiy barqarorligi;
- 4) shaxsiy xususiyatlar.

Texnologik – bu mehnat obyektining fizik, kimyoviy va boshqa xususiyatlariga asboblardan ta'sir qilish usullari majmui. Texnologik jarayon ishlab chiqarishning texnologik usuli – ishlab chiqaruvchi kuchlar tizimida shaxs va texnik mehnat vositalarini bog'lash usuli bilan belgilanadi. Ilmiy–texnik inqilob jarayonida yangi texnologiyalarni ishlab chiqish va joriy etish bilan bog'liq muhim o'zgarishlar ro'y bermoqda: biotexnika, chiqindisiz, energiya tejovchi, avtomatlashtirish va boshqalar.

Ish beruvchilar o'rtasida o'tkazilgan sotsiologik so'rovlar o'rta maxsus va oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarida kompetensiya yo'qligi, ular tanlagan mutaxassislik bo'yicha olgan ma'lumoti bilan mehnat bozoridagi aniq kasblarga bo'lgan real talab o'rtasidagi tafovutning jiddiy ijtimoiy–gumanitar muammo ekanligini va bu esa bitiruvchilarning o'z mutaxassisligi bo'yicha ishga joylashish imkoniyatini tushiradi.

Ayniqsa, yuqori malakali ishchilar (tokarlar, frezerovkachilar, montajchilar va boshqalar) uchun muayyan ish o'rinlari bo'yicha talab va taklif muvozanati masalasi muammoli bo'lib qolmoqda. Mehnat bozorida ishga joylashishga muhtoj bo'lganlarning yuqori darajasi bilan birga ishchi kasblarning ko'p turlari bo'yicha ish o'rinlari bo'sh qolmoqda. Ishchilar va mutaxassislarni qayta tayyorlash, qayta o'qitish va malakasini oshirish masalalarini hal etish muhimligicha qolmoqda.

Davlatning mehnat bozorining faol dasturlari jumlasiga quyidagilar kiradi: ishsizlarni va kasb–hunar egallashni xohlovchilarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish; jamoat ishlari dasturi; mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan shaxslarni ish bilan ta'minlash kvotalari; ish beruvchilarga yangi ish o'rinlarini yaratishda subsidiyalar va grantlar taqdim etish; yangi tadbirkorlik tashabbuslarini boshlash uchun imtiyozli mikrokreditlar berish; yangi ish o'rinlarini yaratish bo'yicha davlat buyurtmasi; mehnat migrantlari uchun jo'nab ketish oldidan tayyorgarlik dasturi (sug'urta, moliyaviy yordam, aviakompaniya va temir yo'l chiptalarini sotib olishda imtiyozlar, kasbiy va til bo'yicha tayyorgarlik va boshqalar).

O'zbekiston Respublikasining 2030-yilgacha aholi bandligiga ko'maklashish strategiyasida quyidagi ko'rsatkichlarga erishish mo'ljallangan, shu jumladan:

1. *Mehnat bozori dasturlarining sifati va qamrovini oshirish bo'yicha:*
 - ishga joylashishga muhtoj bo'lganlarning umumiy sonidan 90 %ini dasturlar bilan qamrab olish;
 - aholi bandligiga ko'maklashish markazlari va mehnat organlari tomonidan ko'rsatiladigan xizmatlarning kamida 70%ini raqamli shaklda taqdim etish;
 - mehnat organlarining jami xizmatlarining kamida 30%ini xususiy sektorga o'tkazish;

– ishga joylashishga muhtoj bo‘lganlarning dasturlar bilan qamrab olingan umumiy sonidan 50%i muvafaqqiyatli ishga joylashish.

2. Mehnat bozori talablariga muvofiq kasbga o‘qitishni rivojlantirish bo‘yicha:

– kasb–hunarga o‘qitishning turli shakllari bilan har yili kamida 200 ming kishini qamrab olish;

– har bir mahallada mahalla aholisini kasb–hunarga o‘qitish maskanlari yaratish, ularni o‘qituvchilar va texnik jihozlar bilan ta’minlash;

– har yili kamida 100 ming kishining kasbiy malaka va ko‘nikmalarini baholash;

– xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari Klassifikatorida ro‘yxatidan o‘tgan har bir kasb uchun kasbiy standart ishlab chiqish va tasdiqlash.

3. Mehnatni muhofaza qilish tizimini kuchaytirish bo‘yicha:

– ishlab chiqarishdagi o‘lim holatini kamida 40 %ga qisqartirish;

– tekshirilgan korxonalarda baxtsiz hodisalarning qaytarilish holatining oldini olishni to‘liq ta’minlash;

– mehnat inspeksiyasi xodimlarining sonini XMT tomonidan rivojlanayotgan mamlakatlar uchun tavsiya etilgan 20 ming iqtisodiy faol aholiga 1 xodim ko‘rsatkichidan past bo‘lmagan darajaga etkazish.

4. Mehnat bozorida raqobatbardosh bo‘lmagan shaxslarning (ayniqsa ayollar, yoshlar va nogironligi bo‘lgan shaxslarning) ish bilan bandligiga ko‘maklashish bo‘yicha:

– 2030-yilga qadar har yili kamida 8 mingta nogironligi bo‘lgan shaxslarni ishga joylash;

– har yili mehnat bozoriga kiradigan kamida 300 ming yoshni ishga joylash va bandligini ta’minlash;

– har yili kamida 100 ming ayolni ishga joylash (7–8% ayollar ishsizligi hisobida).

5. Norasmiy mehnat munosabatlarini rasmiylashtirishni rag‘batlantirish uchun mehnat munosabatlarini takomillashtirish bo‘yicha:

– norasmiy bandlik sektori ulushini jami band bo‘lgan aholining kamida 30% gacha qisqartirish;

– norasmiy band bo‘lgan xodimlarning 25%ini ish joyini yo‘qotishidan ijtimoiy sug‘urtalash bilan qamrab olish;

– hayot davomida ta’lim prinsipi asosida axolini o’qitish dasturlarida ishtirok etish darajasini 30% gacha etkazish.

6. Mamlakat ichida samarali mehnat mobilligini ta’minlash bo’yicha:

– ichki migratsiya va uning mehnat bozoridagi o’rni to’g’risidagi doimiy statistika tizimi shakllantirilib, muntazam (yillik) hisobotlar e’lon qilib borish;

– yangi joyda ro’yxatdan o’tishga ko’maklashish, uy–joy, ijtimoiy / davlat xizmatlaridan, shu jumladan zarur hollarda oila a’zolari uchun ijtimoiy himoyadan foydalanish imkoniyatlarini soddalashtirish;

– ichki mehnat migratsiyasining ishtirokchilariga, xususan rasmiy sektorda yuqoriroq maoshli ish va munosib bandlikni ta’minlash imkoniyatlarini oshirish maqsadida o’qitish va qayta tayyorlashga ko’maklashish.

7. Tashqi mehnat migrantlarini qo’llab–quvvatlash bo’yicha:

– tashqi mehnat migratsiyasining umumiy hajmida uyushgan mehnat migratsiyasi ulushi kamida 30% ni tashkil qiladi.

– tashqi mehnat migratsiyasini diversifikatsiya qilish – yuboriladigan mamlakatlarda bitta mamlakatning ulushi 50% dan oshmasligi kerak;

– chet elga chiqib ketayotgan shaxslarning kasbiy va til malakalarini oshirishni, shuningdek kasbiy malakalarini baholash kamida 30% ini qamrab olish;

– mehnat migrantlari murojaatlarining umumiy soniga nisbatan mehnat migrantlarining huquqlarini tiklash holatlari kamida 70% ni tashkil etadi.

– qaytgan va qayta ishlashga jo’nab ketmagan, uyda ishlashga qolgan migrantlarning ulushi jami qaytib kelgan migrantlarning umumiy sonida 30% ni tashkil qiladi.

5.4. Norasmiy bandlik va uni legallashtirish usullari

Jahonda norasmiy mehnat munosabatlari keng tarqalgan bo’lib, dastlab, u faqat rivojlanayotgan mamlakatlarga xos bo’lgan voqelik deb hisoblangan. Ushbu hodisani o’rganish norasmiy (yashirin) iqtisodiyotni tushunish bo’yicha tadqiqotlarning kengayishi bilan yangicha tus oldi. Norasmiy iqtisodiyot tushunchasi faqat kam rivojlangan mamlakatlarga xos hodisa va

uning rasmiy iqtisodiyotga qarama–qarshiligi o‘ziga xos xususiyatlarga ega bo‘lgan iqtisodiyotning o‘ziga xos shakli sifatida qaray boshlandi. Binobarin, tadqiqot obyekti ancha kengaydi.

Dunyoda 2 mlrd. kishi (ish bilan band bo‘lganlarning 61 %i) norasmiy band va ularning 93 %i rivojlanayotgan mamlakatlarga to‘g‘ri kelib, ular mehnat huquqlari va ijtimoiy himoyaga ega emaslar⁴. Ba‘zi olimlarning fikriga ko‘ra, norasmiy mehnat bozorining o‘shiga ishchi kuchi taklifining talabdan yuqoriligi hamda iqtisodiyotning rasmiy sektorida oilaning yoki shaxsning fiziologik etiyojlarini qondirishga ish haqining yetarli emasligi asosiy sabablardan deb hisoblaydilar.

XMTning tasnifi bo‘yicha norasmiy mehnat bilan bandlarga bir tomondan, o‘zini o‘zi patent yoki ruxsatnomasiz band qilgan, ro‘yxatga olinmagan yakka tabirkorlar, norasmiy sektor korxonalarida og‘zaki shartnoma asosida yollanib ishlayotganlar, uy korxonalarida haq olmaydigan xodimlar va ikkinchi tomondan – rasmiy sektor korxonalarida shartnomasiz yollanib ishlayotgan xodimlar kiradi.

Mehnat statistlarining 17–xalqaro konferensiyasida (2003 yil) kengroq konseptual asos taklif qilingan. Norasmiy sektordan tashqarida keng tarqalgan norasmiy bandlikning ko‘plab qo‘shimcha turlarini o‘z ichiga olgan yangi “norasmiy iqtisodiyot” umumiy tushunchasi joriy etildi. Ushbu sxema bo‘yicha xodim rasmiy yoki norasmiy bandlikka ishlab chiqarish birligi ichidagi ishning xususiyatlariga ko‘ra emas, balki mehnat munosabatlarining xususiyatlariga qarab tasniflangan. Unga ko‘ra, agar unga nisbatan mehnatdan foydalanish va unga haq to‘lash bo‘yicha davlat tomonidan belgilangan rasmiy cheklovlar buzilgan bo‘lsa, xodim norasmiy band deb hisoblanadi.

Norasmiy bandlikka bunday yondashuv doirasida korxonalarining mansubligi bo‘yicha 3 ta sektor turiga va shuningdek, ish joylarining bir necha turga ajratildi (5.2–jadval).

XMT ekspertlarining fikriga ko‘ra, yuzaga kelishi mumkin bo‘lmagan holatlar jadvalda to‘q kulrang katakchalar bilan ko‘rsatilgan. Rasmiy bandlikning har xil turlari ochiq kulrang katakchalar bilan jadvalda ko‘rsatilgan bo‘lib, norasmiy sektor korxonalarida ishlaydigan xodimlarga esa 7–katakchaga alohida e‘tibor berilgan. Bunday xodimlar norasmiy

⁴ World Employment and Social Outlook: trends 2020. International Labour Office – Geneva: ILO, 2020. P. 20.

bandlik sohasiga kirmaydi. Norasmiy bandlikka norasmiy sektorda band bo'lganlar kiradi (7–katakchadan tashqari 3–8–katakchalar) va norasmiy sektordan tashqarida bo'lgan norasmiy bandlar (1,2,9,10–katakchalar).

5.2–jadval

XMT tavsiyalari bo'yicha norasmiy mehnat bilan bandlik

Turlari bo'yicha ishlab chiqarish birliklari	Bandlik maqomi bo'yicha ish o'rinlari								
	Individual xodimlar		Ish beruvchilar		Yordam beruvchi oila xodimlari	Yollanma xodimlar		Ishlab chiqarish kooperativ xodimlari	
	Norasmiy	Rasmiy	Norasmiy	Rasmiy	Norasmiy	Norasmiy	Rasmiy	Norasmiy	Rasmiy
Rasmiy sektor korxonalarini					1	2			
Norasmiy sektor korxonalarini	3		4		5	6	7	8	
Uy xo'jaliklari	9					10			

Perulik iqtisodchi olim Ernando de Sotoning fikricha, qashshoq mamlakatlarda iqtisodiyotning rivojlanishiga birinchi navbatda byurokratiyaning qat'iy qoidalari, huquqiy normalar va mulkiy huquqlarning mavjud emasligi sabab degan xulosaga keladi. Masalan, kambag'al odamlar ko'pincha egalik qilish hujjatlariga ega emaslar. Ular bor narsasini garovga qo'yish yoki sotish imkoniyatidan mahrum bo'lib, natijada kapitalning ulkan miqdori ishlatilmay qoladi.

Shunday qilib, institutsional nazariyaga ko'ra, xo'jalik yurituvchi subyekt o'zining biznesi uchun rasmiy yoki norasmiy muhitni tanlash to'g'risidagi qarorni faoliyatidagi transaksion xarajatlarni taqqoslash orqali aniqlaydi.

Institutsional nazariyaga ko'ra, norasmiy bandlikning shakllanishiga asosiy omillardan tadbirkorlikning huquqiy asoslarining mukammal emasligidir. Ushbu yo'nalishdagi olimlar qonunchilik bazasini takomillashtirish cheksiz, doimiydir degan fikrni bildiradilar. Bozor iqtisodiyotining tez o'zgaruvchan sharoitlari va amaldagi qonunchilik bazasi

o‘rtasidagi ziddiyatlar yashirin iqtisodiyotga huquqiy sohada shakllangan bo‘shliqlardan foydalanishga tezda harakat qilishga imkon beradi deb hisoblaydilar.

Masalan, uy xo‘jaliklari kabi sektor asosan huquqiy normalar bilan emas, balki mavjud amaliyot, urf–odatlar va qoidalar bilan tartibga solinadi. Davlat ushbu sektordagi barcha operatsiyalarni texnik jihatdan boshqarish imkoniyatiga ega emas.

Institutsional tizimning nomukammalligi. Institutsional tizim iqtisodiy voqelikka mos kelmasa, rasmiy biznes iqtisodiy agentlarga ustunlik bermaydi va ular norasmiylikka o‘tadi. Institutsional tizimning nomukammalligi quyidagilarda namoyon bo‘lishi mumkin:

-yuqori soliqlar qo‘yish va ortiqcha qattiq ma‘muriy tartibga solish. Yuqori soliqlar foyda darajasini va u bilan birga iqtisodiy subyektlarining o‘z faoliyatlarini rasman amalga oshirish istagini kamaytiradi. Norasmiy mehnat bozorining mavjudligi va tarqalishi, xuddi norasmiy iqtisodiyot kabi, aholining turli davlat organlari tomonidan qo‘yilgan barcha cheklovlarga qarshi bo‘lgan munosabati bilan vujudga keladi.

-poraxo‘rlik, korrupsiya instituti rivojlangan davlat apparati. Qandaydir iqtisodiy faoliyatni amalga oshirish pora bermasdan amalga oshirish mumkin bo‘lmagan holda rasmiy biznes yuritish ko‘p hollarda fuqarolar uchun jozibador bo‘lmay qoladi va ular norasmiy biznes yuritishni afzal ko‘radi.

– aniq va ishonchli mulk huquqining mavjud emasligi. Mulknı kapitalga aylantirish va undan qo‘shimcha qiymat olish, ishlab chiqarishni rivojlantirish va samaradorlikni oshirish uchun foydalanish jarayonni sekinlashtiradi yoki butunlay ushbu imkoniyatni istisno qiladi. Mavjud aktivlarnı ajratish, guruhlash va ulardan samarali foydalanishga xalaqit qiladi. E. de Soto ushbu holatni bunday izohlaydi: “rivojlangan mamlakatlar kapitalizmda iqtisodiy muvaffaqiyatga erishganligining sababi – ularning mulk huquqi tizimi aktivlarini, masalan bir vaqtning o‘zida uy va yer uchastkasini kapitalga aylantirishni ta‘minlaganidir” .

– mehnat qonunchiligi va qoidalarining va ishga yollash normalarining haddan tashqari qattiqqligi. Ishchi kuchining egiluvchanligini sezilarli darajada kamaytirishga olib keladi.

Mehnat bozori institutsional muhitning sifatiga sezgir, ya'ni uning o'zgarishi iqtisodiyotning rasmiy va norasmiy sektorlari ko'lamiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. Norasmiy bandlik quyidagi omillar bilan bog'liq bo'lishi mumkin:

- ishsizlik darajasi bilan;
- aholi jon boshiga YaHM darajasi bilan;
- aholi jon boshiga investitsiyalar darajasi bilan;
- kichik biznesning rivojlanish darajasi bilan;
- o'rtacha oylik ish haqi bilan.

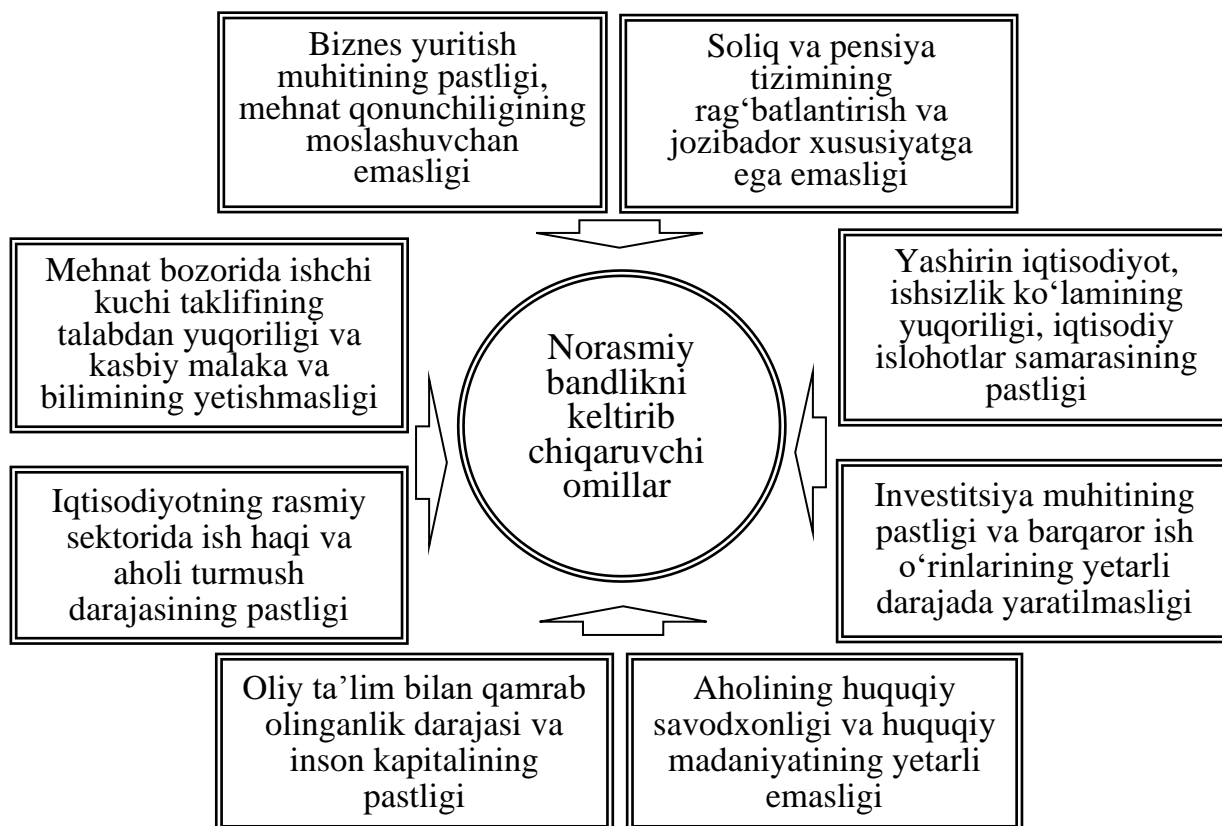
Ko'p hollarda mehnat bozoridagi norasmiy sektorda bandlikning paydo bo'lishi iqtisodiyotning rasmiy sektorida ish o'rinlarining yetishmasligi natijasi deb qaraladi. Odatda, norasmiy bandlik uch turga bo'linadi: o'zini o'zi band qilish, yollangan norasmiy bandlik va noturg'un bandlik. Norasmiy bandlikning eng keng tarqalgan sohasi savdo, qishloq xo'jaligi va xizmat ko'rsatish sektoriga to'g'ri keladi. Ko'pincha rivojlangan mamlakatlarda norasmiy sektordagi faoliyat ikkinchi ish sifatida amalga oshiriladi.

Ilk bor “norasmiy bandlik” atamasini angliyalik antropolog Kit Xart 1973 yilda “Norasmiy daromad olish imkoniyatlari va Gana shaharlarida bandlik” maqolasida muomalaga kiritgan. Xartning yondashuvi ko'plab tadqiqotchilar tomonidan qo'llab-quvvatlanib, xalqaro iqtisodiy tashkilotlar (XMT, Jahon banki, IHTT) tomonidan qabul qilingan. Ular ushbu konsepsiyani nafaqat rivojlanayotgan mamlakatlarda kambag'allikni kamaytirish bilan bog'liq turli tashabbuslarda, balki hozirgi statistik amaliyotga moslashtirgan holda, norasmiy mehnat bilan bandlikni statistik o'lchashda ham foydalanishmoqda.

K.Xart 1960 yillarning oxirida dala tadqiqotlari paytida Gana poytaxti, tropik Afrikaning orqada qolgan davlatlaridan biri bo'lgan Akkra shahar harobalarida olim mahalliy aholining aksariyat qismi rasmiy iqtisodiyot bilan hech qanday aloqasi yo'qligini, ammo ular ishsiz ham emasligini payqadi. Tadqiqotchi ushbu ishchilarni “norasmiy sektor” tushunchasi bilan birlashtirdi.

Muallifning fikricha, uning kelib chiqishiga sabab bo'luvchi quyidagi omillarni ko'rsatish mumkin (5.4–rasm). Biz bunga asosiy ish bilan birga olib boriladigan yoki asosiy ish vaqtida onda–sonda yoki vaqtinchalik

ko‘rinishga ega bo‘lgan lekin rasmiylashtirilmagan ikkilamchi ish bilan bandlikni ham kiritamiz.



5.4–rasm. Norasmiy bandlikning kelib chiqish omillari

Aholining norasmiy bandligini aniqlash metodologiyasi tahlili shuni ko‘rsatadiki, aholining norasmiy bandligini o‘lchashning samarali vositasi bu to‘g‘ridan–to‘g‘ri bevosita uy xo‘jaligida bandlik masalalari bo‘yicha sotsiologik so‘rovlar o‘tkazish orqali aniqlash hisoblanadi.

Turli mamlakatlarda to‘plangan tajribani umumlashtirib, dunyoning aksariyat rivojlangan mamlakatlarida norasmiy bandlik sohasini qisqartirishga qaratilgan hukumat choralarini to‘rtta yondashuvga asoslanadi.

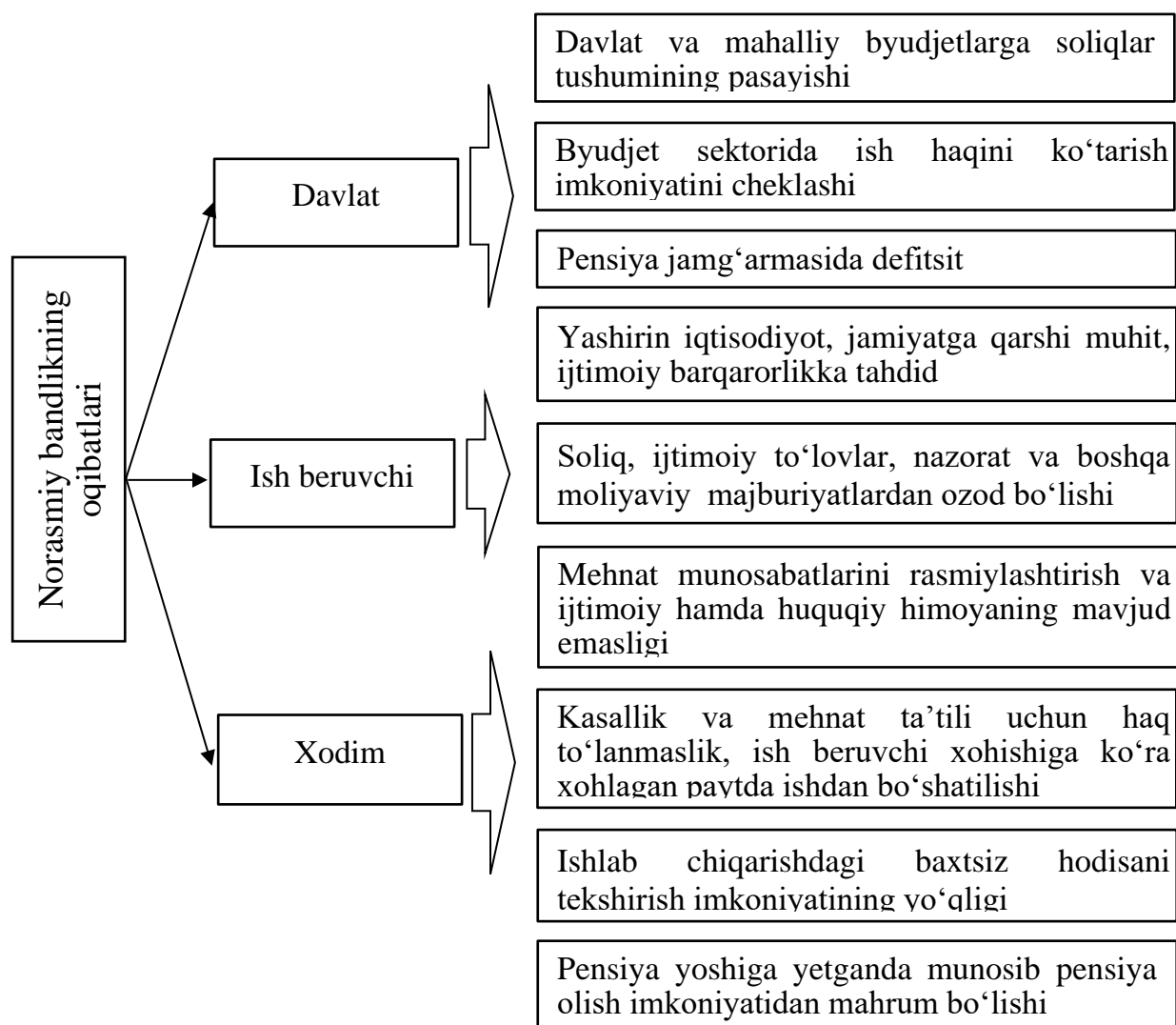
1) Profilaktik choralar, xarajat va cheklovlarni kamaytirishga, korxonalarini rasmiy holda tashkil etishdagi to‘siqlarni, ayniqsa yangi boshlayotgan va kichik korxonalariga protseduralarni soddalashtirishga, qaratilgan.

2) Sanksiyalar – norasmiy bandlikdan foyda ko‘radiganlarga qarshi, shu jumladan nazorat vazifalarini kuchaytirish asosida, shuningdek tegishli organlar o‘rtasidagi muvofiqlashtirishni takomillashtirish orqali ishdan bo‘shatish qurbonlarini himoya qilish orqali.

3) Huquqiy savodxonlik va madaniyatni oshirish – norasmiy bandlikning salbiy oqibatlari va uning birdamlik va adolatga ta'siri haqida.

4) Xalqaro hamkorlik – norasmiy bandlik, ijtimoiy sug'urta, firibgarlikka qarshi kurash bo'yicha va hokazolar.

Uning yuqori darajasi qonun ustuvorligi va davlat boshqaruvini buzilishiga, qonunlar, qarorlar va soliqlarni inkor qilinishi, fuqarolarning davlatga bo'lgan hurmat va ishonchining pasayishi, mehnat munosabatlarining buzilishi, ishchilarning ijtimoiy kafolat va huquqiy himoyasi, mehnatni muhofaza qilish talablari va me'yorlariga rioya qilmaslik va boshqa salbiy holatlarni keltirib chiqaradi (5.5–rasm).



5.5–rasm. Norasmiy bandlikning ijtimoiy–iqtisodiy oqibatlari

O'zbekistonda norasmiy bandlik ko'lamini qisqartirish hamda yangi ish o'rinlarini yaratish uchun bandlikning nostandart shakllarini tatbiq etish

zarur. Masalan, Yevropa Ittifoqida nostandart bandlikda ishlayotganlar jami bandlikning deyarli 40 %ni tashkil qiladi⁵. Shu jumladan, o‘zini o‘zi band qilganlarga keng sharoitlar yaratish nafaqat norasmiy bandlik, ishsizlikni kamaytirish vositasi, balki shu bilan birga aholining ijtimoiy–iqtisodiy muammolarini hal qilishning bir metodi va yollanma mehnatdan tadbirkorlikka o‘tish shakli bo‘lib xizmat qiladi.

5.3–jadvalda ushbu masalada sezilarli yutuqlarga erishgan, soliq yuki va byurokratik tartiblarni sezilarli darajada yengillashtirish yo‘lidan borgan davlatlarning kompleks yondashuvini ko‘rish mumkin

Norasmiy bandlik ulushini qisqartirish bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2022-yil 30-avgustdagi “Norasmiy bandlik ulushini qisqartirish hamda mehnat resurslari balansini zamonaviy yondashuvlar asosida shakllantirish chora–tadbirlari to‘g‘risida”gi PQ–366–son qarori qabul qilinib, 2022-yil 1-noyabrdan boshlab 10 ta faoliyat turi bo‘yicha o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat (ishlar, xizmatlar) turlari ro‘yxati tasdiqlangan hamda har yili kamida 500 ming nafar norasmiy band bo‘lgan shaxslarning faoliyatini belgilangan tartibda rasmiylashtirish bo‘yicha zarur amaliy chora–tadbirlarni amalga oshirish vazifasi belgilangan. Jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 8-iyundagi PQ–4742–son qaroriga ko‘ra, o‘zini o‘zi band qiladigan shaxslar uchun 67 ta mehnat faoliyati turlarini (ishlar, xizmatlar) qonuniy amalga oshirishga ruxsat berilgan.

Muallifning fikricha, norasmiy mehnat bilan bandlik darajasini kamaytirish uchun davlat qulay biznes muhitini yaratish, korrupsiya va byurokratik jarayonlarni barataraf etish, aholining huquqiy savodxonligi va huquqiy madaniyatini, turmush darajasini oshirish, me‘yorlar yoki qoidalarni takomillashtirish bilan bog‘liq rag‘batlantiruvchi imtiyozlarni joriy qilish, odil huquq tizimini o‘rnatish va AKTni keng qo‘llash zarur.

Norasmiy bandlik darajasini tartibga solish va uni iqtisodiy xavfsizlik darajasida ushlab turish uchun uni keltirib chiqaruvchi va sabab bo‘luvchi institutsional tuzilmani takomillashtirish bo‘yicha quyidagi yo‘nalishdagi tadbirlarni amalga oshirish lozim:

⁵ Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. – 45 с.

Davlatning norasmiy bandlikni tartibga solish choralari

Vosita	Chora–tadbirlar	Mamlakatlar
Qonunchilik	<p>Qonunchilik asosida yashirin xizmatlarni (masalan, uy xo‘jaligida) qonuniy ish joylariga aylantirish Rasmiy mehnat faoliyatini rasmiylashtirishni rag‘batlantiruvchi qonunchilik choralari:</p> <ul style="list-style-type: none"> – xodimlarning ayrim toifalari uchun maxsus dasturlar; – soliqlardan ozod qilish, soliq stavkalari va ijtimoiy ajratmalarni miqdorini kamaytirish; – xodimlarni ishdan bo‘shatish to‘g‘risida hokimiyatni xabardor qilganlik uchun ularni rag‘batlantirish, shu jumladan norasmiy mehnat joylarining mehnat qonunchiligiga rioya qilinishini baholash uchun korxonalarda tez–tez tekshiruvlar o‘tkazish. <p>Ijtimoiy sherikchilikni qonuniy mustahkamlash.</p>	<p>Germaniya</p> <p>Vengriya</p> <p>Yaponiya Yevropa Ittifoqining mehnat qonunchiligi</p>
Ma‘muriy	<p>Asosan qonunchilikka rioya etishga qaratilgan:</p> <ul style="list-style-type: none"> – qoidabuzarliklar uchun jazo choralari yana–da kuchaytirish; – mas‘ul muassasalarni qayta tashkil etish; – yagona muvofiqlashtiruvchi organni yaratish; – Yagona ma‘lumotlar bazasini shakllantirish (masalan, Pensiya jamg‘armasi) va unga erkin kirish, tegishli davlat idoralari o‘rtasida muvofiqlashtirish va axborot almashishni kuchaytirish; – davlat xizmatlari samaradorligini, norasmiy mehnat bilan bandlikni muvofiqlashtirish sohasidagi xavf va xarajatlarni, ushbu tizimning adolatligini baholash; – jamoat, o‘quv muassasalari bilan aloqalarni mustahkamlash, ularni o‘qitish, rasmiy ish bilan bandlikning afzalliklarini targ‘ib qilish. <p>Mehnat bozori va aholining turmush sifatini tavsiflovchi norasmiy mehnat bilan bandlikni davlat tomonidan muvofiqlashtirishning iqtisodiy xavfsizligi ko‘rsatkichlari tizimini yaratish:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) ro‘yxatdan o‘tmagan ishsizlik darajasi; b) iqtisodiyotning norasmiy sektorida aholining ish bilan bandligi, v) noqonuniy migratsiya darajasi; d) mehnatga layoqatli yoshdagi o‘lim; 	<p>Turli darajada ko‘p davlatlar</p> <p>Rossiya Qirg‘iziston O‘zbekiston</p>

Soliq – moliyaviy	<p>Soliq yukini kamaytirishga qaratilgan:</p> <ul style="list-style-type: none"> – yuridik shaxslardan olinadigan daromad solig'ini kamaytirish yoki yagona soliq stavkasini belgilash, soliq imtiyozlarining ko'p holatlariga barham berish; – soliqqa tortilmaydigan oylik daromadlari darajasini oshirish; – ayrim toifadagi xodimlar uchun soliq imtiyozlarini joriy etish: – jismoniy shaxslarning daromad solig'i bo'yicha eng yuqori stavkalarini belgilash; – o'zini o'zi ish bilan band qilganlar uchun maxsus soddalashtirilgan soliq rejimi; – norasmiy mehnat bilan bandlik darajasi yuqori bo'lgan sohalarga soliq imtiyozlari. <p>Soliq bazasini kengaytirish bo'yicha chora–tadbirlar Shartli hisoblangan yoki shartli–hisobli minimal soliqlarni belgilash Soliqlar va ijtimoiy sug'urta badallari to'langanligi va kutilayotgan pensiya yoki sog'liqni saqlash xizmatlaridan foydalanish o'rtasida bog'liqlik yaratish Elektron rasmiylashtirish va soliqlarni to'lash asosida soliq ma'muriyatchiligini soddalashtirish Soliq organlarini modernizatsiya qilish</p>	<p>Bir qator Sharqiy Yevropa davlatlari</p> <p>Avstriya Kanada Gretsiya Fransiya Germaniya Turkiya</p> <p>Chexiya Gretsiya Belgiya Portugaliya Fransiya Rossiya Bolgariya Ispaniya</p>
Tadbirkorlik faoliyatini tartibga solish	<p>Tadbirkorlikni rivojlantirish, ish o'rinlarini yaratish uchun qulay ishbilarmonlik muhitini yaratish O'zini o'zi band qilish asosida tadbirkorlik uchun qulay sharoitlarni yaratish:</p> <ul style="list-style-type: none"> – imtiyozli soliqqa tortish, grantlar, startaplar, subsidiyalar va boshqa ko'rinishidagi davlat tomonidan moliyaviy yordam, o'zini o'zi ish bilan band bo'lganlarga imtiyozli kredit berish, davlat buyurtmalariga erkin kirish. 	<p>Yevropa Ittifoqi va IHTT mamlakatlari</p> <p>O'zbekiston</p>

- *ijtimoiy–demografik*: aholi sog'lig'ini himoya qilish va sog'lom, yuqori malaka va bilimli avlodni voyaga yetkazish maqsadida demografik vaziyatni barqarorlashtirish; ayollarning mehnat bozorida gender tengligini ta'minlash, ularning oliy ta'lim bilan qamrovini keskin oshirish, inson kapitalini rivojlantirish;

- *iqtisodiy–moliyaviy*: davlatning makroiqtisodiy siyosati ish o'rinlarini va qulay biznes muhitini yaratish; soliq siyosatida biznes subyektlarini, ayniqsa tovar ishlab chiqaruvchilarni rag'batlantiruvchi tamoyilga asoslangan egiluvchan tizimini yaratish; yalpi talabni, samarali investitsiyalarni va tarkibiy iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish; erkin

raqobat va mehnat bozorida bandlik siyosatining faol tadbirlar turi va ko‘lamini kengaytirish; tadbirkorlik subyektlariga kredit resurslarini taqdim etish jarayonini soddalashtirish; pensiya tizimini isloh qilish va uning jozibadorligini ta‘minlash; milliy malaka tizimini joriy qilish va oliy ta‘lim bilan qamrab olinish darajasini oshirish;

– *qonunchilik–huquqiy*: bandlik va mehnat munosabatlari sohasidagi qonunchilik hujjatlarini liberallashtirish; ish beruvchining xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish imkoniyatlarini kengaytirish; yashirin iqtisodiyot ulushini qisqartirish doirasida norasmiy mehnat bilan bandlarni legallashtirishga qaratilgan qonunchilik hujjatlarini ishlab chiqish; “norasmiylikka” o‘tishga undovchi omillarni aniqlash va ularni bartaraf etish bo‘yicha me‘yoriy–huquqiy hujjatlarni takomillashtirish.

– *ma‘muriy–tashkiliy*: qonunchilik inforsmentini ta‘minlash; “norasmiy”dan ko‘ra, “rasmiy” band bo‘lishning foydali bo‘lgan shart–sharoitlarini yaratish; mehnat bozori subyektlarining norasmiy sxemalar bo‘yicha yollash, norasmiy mehnatni iqtisodiy jihatdan foydali bo‘lishini bartaraf etish; norasmiy mehnatni tashkil qilgan ish beruvchilarga nisbatan progressiv jarimalarni qo‘llash.

– *huquqiy–axborot*: aholi orasida korrupsiya, yashirin iqtisodiyot va norasmiy bandlik haqida salbiy imijni shakllantirish, aholining huquqiy savodxonligi va huquqiy madaniyatini oshirish; norasmiy faoliyatga qarshi targ‘ibot–tashviqot ishlarini olib borish.

Nazorat savollari va vazifalar

1. Davlat bandlik siyosatining vazifalarini ayting.
2. Bandlik bo‘yicha qanday kafolatlar taqdim etilgan?
3. Qanday choralar faol bandlik siyosatiga kiradi?
4. Qanday choralar passiv bandlik siyosatga kiradi?
5. Aholi bandligiga ko‘maklashish markazlarining bandlik va mehnat bozorida roli.
6. Mehnat bozori qanday o‘rganiladi va nima usullardan foydalaniladi?
7. O‘zbekiston mehnat bozorini tavsiflab bering.
8. Raqamli iqtisodiyotning mehnat bozoriga ta‘siri.

6. MEHNAT BOZORIDA INSON KAPITALI OMILI

6.1. Inson kapitali tushunchasi va mohiyati

Bugungi kunda raqamli texnologiyalar odamlar hayotida va ularning faoliyatida doimiy komponent bo‘lib, kundalik hayotda smartfonlar, global axborot tarmoqlari virtual voqelikka aylandi. Ushbu holat jamiyatni raqamli texnologiyalarga va ularning o‘ziga xos infratuzilmalariga sezilarli darajada bog‘liq bo‘lishini belgilaydi.

Ushbu texnologik o‘zgarishlarning barchasi texnologiyani yaratish va rivojlantirish nuqtai nazaridan ham, ushbu yangi texnologiyalardan foydalanuvchi rolga bog‘liq bo‘lgan nuqtai nazardan ham inson kapitali o‘lchovidagi transformatsion o‘zgarishlarni o‘z ichiga oladi. Inson kapitali inson va mashinaning o‘zaro ta’siri natijasida hosil bo‘lgan texnik ko‘nikmalarni va virtual makonda odamlararo munosabatlar bo‘yicha yangi imkoniyatlarni, aloqa ko‘nikmalarini, axloqiy va javobgarlik kompetensiyalarini o‘z ichiga olgan xatti–harakatlarning o‘zgarishini o‘z ichiga olgan yangi kompetensiyalarni to‘plashi kerak.

Inson kapitali – mehnat unumdorligiga ta’sir etuvchi qobiliyat va sifatlarning iqtisodiy qiymatidir. Ko‘pgina iqtisodchi olimlarning fikriga ko‘ra, “inson kapitali” atamasi yangi atama bo‘lib, amerikalik agrar iqtisodchi Teodor Shultsning “Investment in Human Capital” asari chop etilishi bilan iqtisodiyot fanlariga kirib keldi.

Dastlab inson kapitali iborasini 1958-yilda amerikalik iqtisodchi Jakob Minser “Inson kapitali va shaxsiy daromad taqsimotiga investitsiyalar” asarida foydalangan.

1961-yilda Teodor Shults bu iborani iqtisodiyot faniga iqtisodiy kategoriya sifatida kiritdi hamda inson kapitalining turli jihatlarini o‘rgangan bir qator tadqiqotchilardan Irving Fisher va uning *The Nature of Capital and Income* (1906) asarini, Adam Smitning “mamlakat aholisining qobiliyatini shakllanishini tug‘ma va orttirilgan jihatlarini” to‘g‘risidagi g‘oyalarini va boshqa tadqiqotchilarning ilmiy asarlarini o‘rgandi.

1964-yilga kelib, T.Shultsning izdoshi Geri Bekker esa – ushbu tushunchalarni rivojlantirib, insoniy xatti–harakatlarga iqtisodiy yondashishni shakllantirish g‘oyasini ishlab chiqdi va inson kapitaliga investitsiyalarning samaradorligini asoslab berdi hamda “inson kapitali

(ingl. human capital) – bu inson va butun jamiyatning turli–tuman ehtiyojlarini qondirish maqsadida foydalaniladigan bilim, ko‘nikma va malaka majmuidir” deb tarifladi.

Dastlab, inson kapitaliga insonni ish qobiliyatini oshiradigan, ya’ni ta’lim va kasbiy ko‘nikmalarni oshiradigan investitsiyalar majmuasi sifatida qaralgan. Iqtisodiy adabiyotlarda ishchi kuchi, mehnat resurslari, mehnat salohiyati, inson omili va inson kapitali kategoriyalari qo‘llaniladi.

Inson kapitali – ijtimoiy–iqtisodiy, siyosiy–falsafiy tushuncha bo‘lib, bu shaxsning fundamental va amaliy bilimi, tajribasi, ko‘nikmalari, tabiat va jamiyatdagi voqea, hodisa va jarayonlarga ilmiy–mantiqiy yondashish, ularning innovatsion yechimlarini topishdagi professionallik darajasi; intellektual mulki, moddiy va ma’naviy boyliklar ishlab chiqarish imkoniyatlari, inson va jamiyat taraqqiyotini kafolatlovchi kuch va vositalar majmuining mavjudligi; aqliy mehnati va yuksak innovatsion tafakkuri, uning turmush darajasi va kasbiy karyerasining oshishi, jamiyatdagi mavqei va o‘rnini belgilovchi omilidir.

1950-yillardan boshlab AKT avtomatlashtirish va muhandislik jarayonlari tendensiyasiga eng yuqori ta’sir ko‘rsatgan holda yashash va ishlash istiqbollari va vositalarini o‘zgartirdi. Raqamlashtirishning aholi farovonligiga ta’siri amalga oshirilayotgan texnologiya turiga, iqtisodiy rivojlanish darajasiga, daromadlar tengsizligini o‘lchash qanday amalga oshirilayotganiga, raqamlashtirishni kengaytirishning samarasiga va yalpi ichki mahsulotning (YaIM) aholi jon boshiga o‘shishiga bog‘liq.

Yevropa Ittifoqi mamlakatlarining rivojlanishida inson kapitalining roli AKTdan foydalanishda, ayniqsa moliya sektorida eng ilg‘orlardan biri sifatida tasniflangan. Bundan tashqari, tadbirkorlik bo‘yicha ta’limni AKT istiqbollariga moslashtirish biznesning zamonaviy muammolarini hal etishning samarali vositasi sifatida ko‘radi.

Zamonaviy iqtisodiyot juda murakkab va noaniq hodisa bo‘lib, uning mohiyati va asosiy xususiyatlarini tavsiflash va aniqlash uchun turli xil yondashuvlar qo‘llaniladi. Zamonaviy iqtisodiyotning bir qancha shakllari mavjud bo‘lib, ularning amal qilish darajasi va rivojlanish darajasi har xil va bu shakllar asosan inson kapitalining roli va o‘rni bilan belgilanadi.

“Axborot iqtisodiyoti” atamasi XX asrning 70-yillari o‘rtalarida amerikalik tadqiqotchi M. Porat tomonidan ilmiy muomalaga kiritilgan. Bu

zamonaviy ma'lumotlar bazalari va ularning ishlashi va qo'llanilishini ta'minlaydigan vositalarni ishlab chiqaradigan tarmoqlar klasterini bildiradi. Axborot iqtisodiyoti uchun axborot aniqlovchi ishlab chiqarish resursidir va ish bilan bandlar tarkibida bilim xodimlari ustunlik qiladi.

Bilimlar iqtisodiyotida eng muhim ishlab chiqarish resursi shunchaki axborot emas, balki shaxs tomonidan o'zlashtirilgan, ya'ni bilimga aylantirilgan axborotdir. Bilimlar iqtisodiyoti doirasida o'sish va raqobatbardoshlikni ta'minlash yuqori texnologiyali mahsulotlar va xizmatlar ko'rinishidagi bilimlarni yaratish, tarqatish va qo'llash orqali ta'minlanadi. Bilim barcha tarmoqlar, sohalar va iqtisodiy jarayonlarning barcha ishtirokchilari uchun muhim manbadir.

“Bilimlar iqtisodiyoti”ning shakllanishi mamlakatlarning iqtisodiy rivojlanishidagi farqlar mavjud tabiiy resurslar miqdoriga kamroq bog'liq va ko'proq darajada – inson kapitali sifatini oshirish, ya'ni yangi bilimlarni egallash va uni tashkil etish va ishlab chiqarish texnologiyasining qo'llanilgan usullariga tatbiq etish qobiliyati bilan bog'liq. Ushbu parametr ahamiyatining o'sishi ko'rsatkichlari ishlab chiqarish kapitalidagi nomoddiy aktivlar ulushining mezo darajada va yalpi ichki mahsulotdagi ulushining makro darajada oshishi hisoblanadi. Yangi iqtisodiyot – bu iqtisodiyotning asosiy roli moddiy ne'matlarga emas, balki xizmatlar ishlab chiqarishga qaratilgan tushunchani aks ettiradi.

Raqamlashtirish asrida inson kapitalining malakasi va sifati bir qator yangi ko'rinishlarga ega bo'lmoqda. Hozirgi davrda inson kapitali uchun zarur bo'lgan yangi talab va kompetensiyalar qatoriga quyidagilar kiradi:

- ta'lim darajasini oshirish, chunki texnologik o'zgarishlar maxsus ta'lim orqali yangi malakalarni talab qiladi;

- veb–jurnallar yoki bloglar, veb–saytlar va elektron pochtalardan statistik shakldagi katta hajmdagi ma'lumotlarni, grafik yoki rivoyat ma'lumotlarini tanlash, sintez qilish va baholash, uni bir nechta manbalardan tekshirishni talab qilish, fikrni shakllantirish uchun raqamli ko'nikmalar va harakatlar rejasini ishlab chiqish;

- axborot izlash, muloqotga kirishish, kompyuter o'yinlarini o'ynash, Internetdan foydalanish undan kibermakonda mas'uliyat bilan foydalanishni bo'yicha bir qator texnik ko'nikmalar;

- istiqbolni yoki turli nuqtai nazarlarni tushunish, axborotning ishonchliligini tahlil qilish va baholash uchun tanqidiy ko'nikmalarni o'rganish, axborotning turli shakllariga kirishda tajriba orttirish, raqamli muhitga ta'sir qilish, axborotning ishonchliligini tushunish uchun o'qitish ko'nikmalari, raqamli texnologiyalar va virtual muhitga moslashish.

O'zbekiston iqtisodiyotini raqamlashtirish xodimlar va ish beruvchilarni yangi sharoitlarga moslashish zaruratini oldiga qo'yadi. Kelgusi o'n yilliklarda biznes modellari va butun sanoatni keng miqyosda raqamlashtirish inson mehnatini qisman mashina mehnatiga almashtirishga va ishchi kuchining sezilarli qismini bo'shatishga olib keladi, bu esa kompaniyalar va davlat uchun yangi qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi mehnat bozori va inson kapitalida sifat o'zgarishlariga olib keldi, yangi ijtimoiy-iqtisodiy paradigmaning shakllanishiga olib keldi.

Raqamli iqtisodiyotda turli tarmoq institutsional boshqaruv tuzilmalari, jumladan, global, hududiy va mahalliy darajadagi davlat institutlari, shuningdek, aholining turli o'zini o'zi tashkil etuvchi tarmoq jamoalari shakllanmoqda. Internet-texnologiyalar nafaqat siyosat, biznes, davlat boshqaruviga tez joriy etilmoqda, balki jamiyatdagi shaxslarning o'zaro munosabatlarining tabiatini ham o'zgartirmoqda (virtual tarmoq onlayn hamjamiyatlari, ijtimoiy tarmoqlar).

Inson kapitalining shakllanishini ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan shaxsning yuqori sifatli ishlab chiqarish xususiyatlarini izlash, yangilash va takomillashtirish jarayoni sifatida o'rganish kerak. Inson kapitalining shakllanishi bog'liq bo'lgan omillarni ijtimoiy-demografik, institutsional, integratsiya, ijtimoiy-ruhiy, ekologik, iqtisodiy, ishlab chiqarish, demografik, ijtimoiy-iqtisodiy guruhlariga birlashtirish mumkin (6.1-jadval).

Ta'lim tizimining rivojlanishi inson kapitalining asosiy omili sifatida. Ta'limning asosiy afzalliklaridan biri bu odamning ishga joylashish va ish haqi olish imkoniyatlarini oshirishdir – bir xil sharit va imkoniyatlarda, firma yuqori darajadagi ma'lumotga ega bo'lgan ishga da'vogarni yollaydi. Bundan tashqari, yuqori darajadagi ma'lumotga ega bo'lgan ishchilar yuqori maosh olishlari mumkin. Bu yetarlicha sodda ko'rinsa-da, bu hodisaning mexanizmi ko'p bahs-munozaralarga sabab bo'lmoqda.

Inson kapitalining shakllanish omillari

<p>Ijtimoiy–demografik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • band va ishsiz aholi soni, uning ma'muriy–hududiy bo'linishi; • aholining iqtisodiyot tarmoqlari va soxalari bo'yicha taqsimlanishi; • faol ish davrining davomiyligi. 	<p>Institutsional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • inson huquqlari, uning rivojlanishi va ijtimoiy–mehnat sohasini tartibga soluvchi qonunlar va qonun hujjatlari; • inson va jamiyat taraqqiyoti sohasidagi davlat siyosati; • teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlash, kamsitishlarga barham berish 	<p>Integratsiya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • integratsiya jarayonlarini qo'llab–quvvatlash bo'yicha davlat siyosatining xususiyatlari; • mamlakatning boshqa davlatlar bilan hamkorligi darajasi; • mamlakat aholisi tomonidan globallashuv jarayonlarini qo'llab–quvvatlash.
<p>Ijtimoiy–ruhiy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ustuvor ijtimoiy qadriyatlar va xulq–atvor normalari; • bilimning ijtimoiy qiymati; • o'z–o'zini anglash va tan olishga e'tibor qaratish. 	<p>Atrof–muhit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • umumiy ekologik holat; • ichimlik suvi va oziq–ovqat sifati; • tabiiy–iqlim sharoitlari; • sanitariya–gigienik mehnat sharoitlari; • rekreatsion resurslar 	<p>Iqtisodiy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aholining nominal va real daromadlari; • daromadlarni guruhlariga bo'lish; • qashshoqlik ko'rsatkichlari; • tovar va xizmatlarning mavjudligi;
<p>Demografik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aholi; • aholining jinsi va yosh tarkibi; • aholining tabiiy o'sish sur'atlari; • o'rtacha umr ko'rish; • aholi migratsiyasi. 	<p>Ijtimoiy–iqtisodiy:</p> <ul style="list-style-type: none"> • aholining umumiy ta'lim darajasi va kasbiy tayyorgarligi; • sog'liqni saqlash va madaniyat holati; • mehnatni rag'batlantirish tizimi; 	<ul style="list-style-type: none"> • inflyatsiya darajasi; • milliy valyutaning xarid qobiliyati; • aholi jon boshiga sof milliy daromad; • kredit va moliyaviy mexanizm; • soliq tizimi;
<p>Ishlab chiqarish:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mehnat bozori: ishchi kuchiga talab; • ishchi kuchidan foydalanish shartlari; • malaka oshirish; • xodimlarning ijtimoiy rivojlanishi 	<ul style="list-style-type: none"> • korxonalar ijtimoiy infratuzilmasining rivojlanish darajasi; • texnik–iqtisodiy darajasi 	<ul style="list-style-type: none"> • ishlab chiqaruvchi kuchlarning butun hudud bo'ylab taqsimlanishi; • ishlab chiqarishning ixtisoslashuvi va kooperatsiyasi darajasi; • tashqi iqtisodiy aloqalarning rivojlanish darajasi.

Asosiy savol shundaki, ta'lim haqiqatan ham samaradorlikni oshiradimi? Bir tomondan, inson kapitali nazariyotchilari (masalan, Becker, 1962; Schultz, 1963) ta'lim ish joyida zarur bo'lgan 3R (reading, writing and

arithmetic) va muammolarni hal qilish ko'nikmalarni singdirish orqali samaradorlikni oshiradi, bu esa bandlik va ish haqining oshishiga olib keladi. Boshqa tomondan, birinchi marta Spens (1973) tomonidan kiritilgan bozor signallari nazariyotchilari ta'lim unumdorlikni oshirishi mumkin emas, balki uni aks ettirishi mumkinligini ta'kidlaydilar, chunki tabiiy ravishda yuqori qobiliyatli ishchilar o'zlarini past qobiliyatli ishchilardan ajratish uchun ta'limdan foydalanadilar. Munozara akademik ko'rinishi mumkin bo'lsa-da, ish haqi va ta'lim o'rtasidagi mexanizmni tushunish davlat siyosati uchun muhim ta'siriga ega. Agar ta'lim samaradorlikni oshirsa, hamma uchun boshlang'ich ta'limni targ'ib qilish iqtisodiy ma'noga ega.

Singapurda o'quvchilarning 98 foizi, Janubiy Afrikada 26 foizi o'rta maktabda xalqaro bazaviy darajaga erishadi. Boshqacha aytganda, Singapurda o'rta maktab o'quvchilarining deyarli barchasi dunyoning istalgan joyida ishlash uchun yetarli malakaga ega. Janubiy afrikalik yoshlarning qariyb to'rt dan uch qismi savodsiz bo'lib, bu inson salohiyatini yo'qotish demakdir.

Ta'kidlash joizki, maktabgacha ta'limni rivojlantirish O'zbekiston Respublikasi hukumatlarining iqtisodiy yuksalish va mamlakat kelajagi uchun asos bo'lgan inson kapitalini yaratishga qaratilgan eng oqilona qarorlaridan biridir.

Sifat rivojlantirish va maktabga tayyorlashda hamyonboplik ham juda muhim. Sifatli g'amxo'rlik va tarbiya, ayniqsa kam ta'minlangan oilalar farzandlari uchun motivatsiya, ijtimoiy ishonch, yaxshi kognitiv va lingvistik rivojlanishga yordam.

Globalashayotgan raqamli iqtisodiyotni boshqarish va tartibga solish institutlari tuzilmasida yetakchi o'rinni boshqaruv, tartibga solish va nazoratning elektron tarmoq institutlari egallaydi, ularning eng muhimi elektron davlatdir ("Elektron hukumat"). "Elektron hukumat" tizimini shakllantirish va elektron davlat xizmatlarini ko'rsatish bugungi kunda O'zbekistonda ham, dunyoning ko'pgina rivojlangan davlatlarida ham ustuvor vazifa hisoblanadi. R.Xiks "elektron hukumat" rivojlanishining uchta asosiy yo'nalishini belgilaydi: elektron ma'muriyat (e-administration); fuqarolar bilan elektron muloqot, elektron davlat

xizmatlarini ko'rsatish (e-citizens, e-services); axborot jamiyatini rivojlantirish (e-society).

Raqamlashtirish kam va yuqori maosh oladigan xodimlar o'rtasidagi tafovutning oshishini tezlashtirdi. Raqamli kompaniyalar ish haqining eng katta o'sishini ko'rsatmoqda, ammo ish o'rinlari soni bo'yicha ularning iqtisodiyotning umumiy tarkibidagi ulushi katta emas. Boshqa tomondan, raqamlashtirish avval mavjud bo'lmagan yangi kasblarning paydo bo'lishi tufayli mehnat bozoriga ijobiy ta'sir ko'rsatmoqda. Bundan tashqari, internet platformalarining rivojlanishi tufayli xodimlarning mobilligi ortib bormoqda. Kelajakda ma'lum mutaxassislariga bo'lgan ehtiyoj to'g'risida ma'lumot to'plash orqali odamlar o'zlarining ta'lim va martabalarini yaxshiroq rejalashtirishlari mumkin. Raqamli texnologiyalar ijtimoiy liftlarni yaratadi, geografik chegaralarni olib tashlaydi, chekka aholi punktlari aholisiga mahalliy imkoniyatlar bilan cheklanib qolmasdan, sifatli ta'lim olish, malakasini oshirish va ish topish imkonini beradi.

Inson kapitalining rivojlanishiga aholi turmush darajasi sezilarli darajada ta'sir qiladi. Hayot sifati mamlakatning rivojlanish darajasini tavsiflovchi eng muhim ko'rsatkichlardan biridir. Shuningdek, u aholining inson kapitalining eng muhim sifat va miqdoriy xarakteristikasi bo'lib, u insonning qulay sharoitlarda ishlash va yashash qobiliyatini, korxonalarining mehnat unumdorligi va foydani oshirish qobiliyatini belgilaydigan ko'rsatkichlar majmuini va natijada mehnat hududlar va butun davlatning YaIMni oshirish qobiliyati va boshqalarni o'z ichiga oladi.

Inson kapitalini rivojlantirish insonning ham, oilaning ham, davlatning ham vazifasidir, chunki uzoq muddatli istiqbolda bu barcha mikro va makroiqtisodiy ko'rsatkichlarning yaxshilanishiga olib keladi. Xalqaro taqqoslash amaliyotida har yili inson kapitalining miqdoriy parametrlarini o'z ichiga olgan "Inson taraqqiyoti indeksi" (Human Development Index) hisoblab chiqiladi.

Iqtisodiy va ijtimoiy sharoitlarning holatini tavsiflovchi bunday majmuaviy ko'rsatkich BMTning Taraqqiyot Dasturi (UNDP) mutaxassislari tomonidan ba'zi mamlakatlar va butun insoniyatning ijtimoiy taraqqiyotini kuzatish uchun ishlab chiqilgan. Bu inson taraqqiyoti indeksi – jamiyatning optimal rivojlanish darajasini baholaydi.

Raqamli texnologiyalar sohasida yuqori sifatli inson kapitaliga bo'lgan mavjud talabni maktab va oliy o'quv yurtlarida kadrlar tayyorlashning mavjud an'anaviy tizimida qondirib bo'lmaydi. Bilimga asoslangan iqtisodiyotni shakllantirishning muhim omili sifatida inson kapitalining ahamiyati bir necha barobar ortib boradi. Ta'lim, sog'liqni saqlash va aholi turmush sifatini yaxshilash bilan bog'liq boshqa sohalarga investitsiyalar nafaqat individual inson kapitaliga investitsiyalar, balki raqamli, bilimga asoslangan iqtisodiy siyosatni shakllantirishning hal qiluvchi shartiga aylanmoqda. Amerikalik olim, iqtisod bo'yicha Nobel mukofoti olgan R.Lukasa fikricha, milliy iqtisodiyot raqobatbardoshligining asosiy ko'rsatkichi sifatida mehnat unumdorligini oshirish, birinchi navbatda, jismoniy kapitalga emas, balki insonga qo'yilgan investitsiyalar bilan bog'liq. Shu bilan birga, ma'lum bir shaxsga investitsiyalar qilish bilim, tajriba, ishlab chiqarish va boshqaruv ko'nikmalarini almashish, shuningdek sinergik samara yaratib, oliy ta'lim va madaniyat standartlarini ishlab chiqish orqali ushbu xodimning ham, boshqa odamlarning ham ish samaradorligini oshiradi.

O'tkazilgan tahlillar shuni ko'rsatadiki, inson kapitalini rivojlantirish O'zbekistonning raqamli iqtisodiyotni shakllantirish va raqobatbardoshligining asosiy omili hisoblanadi. Ijtimoiy munosabatlarning evolyutsiyasi axborot, bilim va raqamli kadrlar ishlab chiqarishning muhim omiliga aylanishiga olib keldi.

6.2. Yoshlar mehnat bozori: ilg'or mamlakatlar tajribasi

Mehnat potensialidan samarali foydalanish, aholi bandligining yuqori va ishsizlikning past darajasini ta'minlash – har qanday mamlakat oldida turgan dolzarb va muhim vazifa hisoblanadi. Mehnat samaradorligi nuqtai nazaridan mehnat bozorining yoshlar segmenti alohida qiziqish uyg'otadi. Zero, zamonaviy yosh avlod mehnatga qanday tayyor ekanligi, ya'ni mamlakat istiqboli ko'p jihatdan yoshlarning qobiliyat darajasi va bandligiga bog'liq.

Hozirgi kunda jamiyatning eng dolzarb va o'tkir ijtimoiy muammolaridan biri – yoshlarning bandligi muammosidir. Inson

kapitalining o'ziga xos xususiyatlari va ijtimoiy–psixologik xususiyatlaridan kelib chiqqan holda, yoshlar mehnat bozorida zaif va yetarli tayyorlanmagan aholi guruhidir. Yoshlar mehnat bozorini umumiy mehnat bozorining mustaqil ajralmas segmenti sifatida ko'rish mumkin. U jamiyatda yoshlarning qadriyatlari va qiziqishlari, ko'nikmalariga ega bo'lgan maxsus ijtimoiy–demografik, mehnat munosabatlarini yaratishda o'z o'rniga ega guruh sifatida ajralib turadi. O'zbekistonda yoshlar guruhiga 14 yoshdan 30 yoshdagilar kiradi.

Hozirgi mehnat bozorida yoshlar ishga joylashish bilan bog'liq ayrim muammolarga duch kelmoqdalar: ish beruvchilar tomonidan talab qilinadigan ish staji va ish tajribasining yo'qligi, bu tajribani olishning qiyinligi; mehnat bozoridagi talab va taklifning nomutanosibligi muammosi; ma'lum bir mutaxassislik bo'yicha ish o'rinlarining etishmasligi muammosi.

Muammoni hal qilishda eng yosh mutaxassisning shaxsiy omilini unutmaslik kerak. Yoshlar o'rtasidagi ishsizlikning yuqori darajasini ish izlovchilarning yuqori ulushi bilan emas, balki band bo'lganlarning past ulushi bilan aniqlash mumkin. Ba'zida zamonaviy oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining haddan tashqari ambitsiyalari – sharoit va ish haqiga bo'lgan katta talab, martabaga (karyera) ko'tarilishni asta–sekin eng “pastdan” qurishni istamasligi yosh mutaxassislarning mehnat bozoridagi vaziyatni murakkablashtiradi, ishsiz yoshlar sonini oshiradi.

Mehnat bozorining dual modeli konsepsiyasiga ko'ra, yoshlar asosan ikkilamchi mehnat bozori subyektlari hisoblanadi. Ular kamdan–kam hollarda yuqori maoshli lavozimlarni egallaydilar. AQSh va Yaponiya sanoat korxonalaridan olingan ma'lumotlarni tahlil qilish jarayonida yosh va jins tarkibidagi farq mehnat bozoridagi tengsizlikning asosiy sababi ekanligi aniqlangan. Amerikalik iqtisodchilar P.Dorinjer va M.Payor yoshlarni mehnat bozorining autsayderlari deb tasniflaydi. Ko'pincha, autsayderlar insayderlardan (asosiy) kam malakaga ega emas va shunga o'xshash ishlarni bajarsalarda, ammo ish haqi sezilarli darajada farq qiladi.

Ingliz iqtisodchisi G.Stending turli xil bandlik kafolati va moddiy ta'minot darajalariga ega bo'lgan xodimlarning beshta asosiy toifasini ajratib, mehnat bozori segmentatsiyasi bo'yicha o'z modelini taklif qilgan:

- 1) yuqori daromadli, barqaror bandli yuqori malakali mutaxassislar;

2) malakali kadrlar – oliy ma’lumotli mutaxassislar, davlat xizmatchilari, ularning bandligi nisbatan barqaror;

3) qo‘l mehnati bilan bandlar – ularning mehnatiga talab pasayib bormoqda, ish haqi o‘sishi inflyatsiyadan orqada qolmoqda;

4) past malakali ishchilar va xizmat ko‘rsatish soha xodimlari yanada qisqarish tendensiyasiga ega;

5) qoldiq mehnat bozori – ishsiz yoki bozorga birinchi marta kirib kelayotgan shaxslar ustunlik qiladi. Yoshlar ko‘pincha to‘rtinchi va beshinchi toifaga kiradi.

Yoshlar mehnat bozori deganda mehnat bozorida mehnat taklifini tashkil etuvchi subyektlar 16 yoshdan 30 yoshgacha bo‘lgan shaxslar segmenti tushuniladi. O‘ziga xoslik tomoni – moslashish xarajatlari va risklar tufayli nisbatan past raqobatbardoshlik.

Yoshlarning mehnat bozoridagi mavqei munozarali. Bir tomondan, mehnat munosabatlariga faol jalb qilishning obyektiv zarurati, ikkinchi tomondan, ishsiz qolish ehtimoli mavjud. Yoshlarning mehnat bozoridagi qiyin ahvoli ushbu demografik guruhga ish topishni qiyinlashtiradigan bir qator omillar bilan bog‘liq: bilimning yetishmasligi, ish beruvchida ishonchsizlik, imtiyozlar berish zarurati, mehnatning beqarorligi, o‘ziga yuqori baho va talab, ayrim yoshlarning yetarlicha tashabbuskor emasligi, mehnat bozoridagi mustaqil harakatlarga tayyor emasligi, yoshlarning mehnat bozori holati va konyunkturasidan xabardorligining pastligi.

Shu bilan birga, yoshlarning mehnat resurslari mehnat bozorida ma’lum afzalliklarni beruvchi bir qator xususiyatlar bilan ham ajralib turadi: uzoq muddatli mehnat faoliyati, nisbatan yaxshi sog‘liq, kasbiy kasalliklarning yo‘qligi, yuqori mobillik, yangilikka moyillik, yangi narsa va innovatsiyalarga moslashish. Yoshlar guruhida ma’naviy rag‘batlantirishdan ko‘ra moddiy rag‘batlantirish samaraliroq. Yoshlar mehnat resurslari guruhining o‘ziga xos xususiyatlarini hisobga olish, ijodiy salohiyatni yanada to‘liq ochib berish, maksimal mehnat samaradorligi uchun sharoit yaratish imkonini beradi.

Yoshlar mehnat bozorining miqdoriy xususiyatlariga quyidagilar kiradi:

soni:

- yoshi va jinsi tarkibi, iqtisodiy faollik dinamikasi, bandlik tarkibi;

sifati:

– kasbiy mahorat, qadriyat yoʻnalishlari, yoshlarning mehnat motivatsiyasi xususiyatlari.

Mehnat bozoridagi yoshlarning asosiy guruhlari. Yoshlarni mehnat bozorida tuzilmasini shakllantirishning haqiqiy mezonini bu yoshlar uchun yosh bilan chambarchas bogʻliq boʻlgan va bandlik xususiyati haqida tasavvur beradigan va ish joylariga boʻlgan talabini va maʼlum bir toifa va tegishli sifatdagi ishchi kuchi taklifini belgilaydigan taʼlim va tayyorgarlik darajasidir.

Taʼlim va tayyorgarlikka ega boʻlmagan oʻsmirlar malakasiz ishlarga umid qiladilar; oʻrta maxsus taʼlim muassasalari bitiruvchilari – malaka talab qiladigan ishlarga; universitet bitiruvchilari intellektual mehnatga daʼvogar boʻladilar. Boshqa tasnifga 18–25 yosh va 25–30 yoshlilar kiradi.

Yoshlar ishsizligi – bu 16–30 yoshli iqtisodiy faol aholining tegishli ish oʻrinlarining yoʻqligi, yoshlarning raqobatbardoshligi pastligi yoki ish beruvchi tomonidan mehnat boʻyicha tahqirlanishi sababli ishlab chiqarish sohasida band boʻlmagan ijtimoiy–iqtisodiy hodisa.

Yoshlar ishsizligi aholining oʻziga xos toifasi sifatida yoshlarni va ularning mehnat bozoridagi mavqeining oʻziga xos xususiyatlari tufayli talab va taklif oʻrtasidagi tafovutni tavsiflaydi.

Yoshlar ishsizligi turli sabablarga koʻra tasniflanadi. Kasbiy va malakaviy asosga koʻra ishsizlikni quyidagilarga ajratish mumkin:

- a) kasb–hunarga ega boʻlmagan yoshlar orasida;
- b) malakali ishchilar orasida;
- v) yosh mutaxassislar orasida.

Yoshga koʻra, ular quyidagilarga ajratiladi:

- a) oʻsmirlar ishsizligi;
- b) 18–24 yoshdagi shaxslar;
- v) 25–30 yosh.

Maʼlumoti boʻyicha: tayanch maʼlumotga ega boʻlgan shaxslar, umumtaʼlim maktablari bitiruvchilari, kasb–hunar taʼlimi muassasalari bitiruvchilari, oʻrta maxsus va oliy oʻquv yurtlari bitiruvchilari.

Gender boʻyicha:

- erkak;
- ayol.

Masshtab bo'yicha:

- mahalliy;
- mintaqaviy;
- sanoat;
- umummilliy.

Mintaqadagi yoshlar ishsizligining o'ziga xos darajasi mahalliy aholi orasida yoshlarning ulushi bilan bog'liq; yoshlarning ishsizlik darajasiga ma'lum bir mintaqadagi umumiy bandlik holati ta'sir qiladi.

Davomiyligi bo'yicha:

- qisqa muddatli (3 oygacha);
- o'rta muddatli (3–6 oy);
- uzoq muddatli (6–12 oy);
- turg'un (bir yildan ortiq).

Sabablari va turlari bo'yicha:

- xodimning o'zi ishdan bo'shishi natijasida yuzaga keladigan friksion ishsizlik;
- iqtisodiy vaziyatga qarab siklik;
- iqtisodiyotda tuzilmaviy o'zgarishlar tufayli tarkibiy ishsizlik;
- ixtiyoriy ishsizlik.

Hozirgi kundagi yoshlar mehnat bozori bir qator “og'riqli nuqtalar” bilan tavsiflanadi. Yoshlar mehnat bozorida quyidagi muammolarni ajratish mumkin:

- hozirgi yoshlarning haddan tashqari ambitsiozligi, bu ularning ishga joylashishi bilan darhol yuqori lavozimni egallash va yuqori maosh olish istagida namoyon bo'ladi;

- ish beruvchilarning yosh mutaxassislariga ishonchsizligi, bu yoshlarni ishga olishni istamasligi, shuningdek, faqat kam haq to'lanadigan lavozimlarda yoki kasbiy o'sish va martaba ko'tarilishi bilan bog'liq bo'lmagan vazifalari cheklangan lavozimlarda ishga joylashishida namoyon bo'ladi;

- o'qishni bitirgan yoshlarning aksariyati mehnat hayotiga mutlaqo tayyor emasligi. Buning sababi, ta'lim dasturlari doirasida bitiruvchilarning bir qator turdosh kasblar bo'yicha ish topish imkoniyatini ta'minlashga qaratilgan mutaxassislarning umumiy kasbiy tayyorgarligi (bu ularning muvaffaqiyatli ishga joylashish imkoniyatlarini oshirishi kerak) va asosan

keng nazariy yo'naltirilgan o'qishni o'z ichiga oladi. Biroq, kasb–hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari o'z mutaxassisligi bo'yicha ishlash uchun zarur bo'lgan amaliy ko'nikma va malakalarga ega emasligi sababli ishga joylasha olmaydi. Ishga joylashgan bitiruvchilar esa olgan kasbiy bilimlarini amalda qo'llay olmasliklari bilan ajralib turadi;

– kasb–hunar ta'limi muassasalari bitiruvchilari olgan kasblarning mehnat bozori ehtiyojlari tarkibiga mos kelmasligi. Ayni paytda yoshlar mehnat bozorida muhandis–texnik mutaxassislarning etishmasligi kuzatilmoqda, kasbiy muassasalar esa ko'p sonli gumanitar yo'nalishdagi mutaxassislarni tayyorlashda davom etmoqda;

– Bandlikka ko'maklashish markazlarining yoshlar o'rtasida ommabop emasligi, yoshlarning davlat bandlik xizmatlariga ishga joylashishda yordam so'rashni istamasligi. Buning oqibati yoshlarning yashirin (ro'yxatga olinmagan) ishsizligining yuqori darajasidir.

Yoshlar bandligini ta'minlash bo'yicha xorijiy davlatlar tajribasi. Jahonda NEET (Not in Education, Employment or Training) – ta'lim, bandlik yoki o'rganishda bo'lmagan) atamasi nomi bo'lgan yoshlar guruhi mavjud bo'lib, dunyoda har beshinchi yosh avlod yoki 267 million nafar fuqaro NEET maqomiga ega va har bir mamlakatda yoshlarning bandligi masalasi o'ta dolzarb vazifa hisoblanadi.

Shu o'rinda aholi bandligi ijtimoiy himoya tizimi bo'yicha eng yaxshi ko'rsatkichlarga ega bo'lgan Yevropa Ittifoqini misol keltirish o'rinli. 2022-yil iyun oyida Yevropa Ittifoqida ishsizlik 6 foizni, jumladan Germaniya ishsizlik darajasi eng past bo'lgan davlatlardan biri bo'lib, 2,8 foizni va xususan yoshlar o'rtasidagi ishsizlik darajasi 5,3 foizni tashkil etgan.

Germaniyaning mehnat bozori ijtimoiy adolat va gender tengligiga asoslangan bo'lib, yoshlarning oliy ta'lim muassasalarida o'qishlari davlat tomonidan qoplanadi hamda ota–onalariga ularning farzandlari o'qiyotganlari uchun moddiy yordam sifatida har oyda 250 Evro to'lab beriladi.

Germaniyaning bandlik sohasidagi muvaffaqiyat sirining biri bu dual ta'lim tizimidir. Dual ta'lim – o'qitishning nazariy qismi ta'lim tashkiloti negizida, amaliy qismi esa ish joyida o'tkaziladigan o'qitish turidir. Korxonalar ma'lum miqdordagi mutaxassislar uchun ta'lim muassasalariga

buyurtma beradi, ish beruvchilar o'quv rejasini tayyorlashda ishtirok etadilar va o'quvchilar o'qishni to'xtatmasdan korxonada amaliyotni o'taydilar.

Germaniyada har bir yosh guruhining yarmidan ko'pi dual ta'lim dasturlarini tamomlaydi. Ushbu o'qitish uslubi bo'lajak ishga da'vogarlarni mehnat bozori bilan yaqinroq aloqaga olib keladi va malaka standartlari bilan ta'minlaydi. Tizim shu qadar samarali ishlaydiki, Germaniyada yoshlar o'rtasidagi ishsizlik darajasi boshqa mamlakatlarga qaraganda ancha past.

Muammolarni kompleks hal etish va yoshlar mehnat bozorini eng samarali tartibga solish uchun, birinchi navbatda, tadbirkorlik sohasi, davlat bandlik organlari va ta'lim sohasi o'rtasida haqiqiy hamkorlik va o'zaro hamkorlikni yo'lga qo'yish zarur. Aynan mana shunday hamkorlik yoshlar mehnat bozorida talab va taklifni optimallashtirish va yoshlar o'rtasidagi ishsizlik darajasini sezilarli darajada kamaytirish imkonini beradi.

Yoshlarning xususiyatlarini mehnat bozoriga qo'shilish nuqtai nazaridan tahlil qilib, ularni uch yosh guruhiga: 15–19 yosh, 20–24 yosh, 25–29 doirasida tasniflash xususiyatlari ko'rish mumkin (6.2–jadval).

Mehnat bozorida yoshlar raqobatbardoshligining past darajasi bilan ajralib turadi, bu obyektiv va subyektiv omillar bilan bog'liq. Asosiy omillarga o'qishni tugatgandan so'ng yetarli malakaga ega emasligi, ish beruvchilarning yosh xodimlarni kasbga o'qitish va ularga tegishli imtiyozlar berish bilan bog'liq moliyaviy va tashkiliy xarajatlarni o'z zimmasiga olishni istamasligi kiradi. Subyektiv omillar orasida yoshlarning hayot va mehnat haqidagi idealistik g'oyalari, shuningdek, ularning mehnat sharoitlari va boshlang'ich ish haqiga nisbatan ortiqcha talablarini kiritish mumkin.

Hozirgi kunda respublika ta'lim muassasalari bitiruvchilarining atigi 26,2% o'z mutaxassisligi bo'yicha ishlayotganligi mehnat bozori va ta'lim tizimi o'rtasida sezilarli uzilish va ta'lim sifatining yetarli darajada emasligi va birinchi navbatda zarur ko'nikma va malakalarni singdirishda, shuningdek, yoshlar uchun kasbga yo'naltirish tizimining samarasizligini ko'rsatadi.

2021 yilda Aholi bandligiga ko'maklashish markazlariga 879,5 ming nafar fuqaro ish izlab murojaat qilgan va ulardan 393,8 ming nafari ish bilan

ta'minlangan, 98,8 ming nafar ishsizlarga 87,1 mlrd so'm ishsizlik nafaqasi tayinlangan. 2021 yilda 37,3 ming ishsizlar, "ayollar daftari" va "yoshlar daftari"ga kiritilgan fuqarolarga 83,1 mlrd so'm subsidiya mablag'lari ajratilgan.

6.2–jadval

Yoshlarning mehnat bozoriga kirishining o'ziga xos xususiyatlari

Tasnif belgilari	Yosh guhuxlari		
	15–19 yosh	20–24 yosh	25–29 yosh
Mehnat faoliyatiga kirish sabablari	– Oila daromadining pastligi; – Mustaqil bo'lish va o'zini ta'kidlashga intilish; – Kasbiy ta'lim olish bilan bog'liq xarajatlar	– Asoslangan kasb tanlashga intilish; – Kasbiy ta'limni tugatish – O'z o'rnini topish; – Ijtimoiylashuv jarayonini yakunlash	– Oila qurish; – Kasbiy shakllanish jarayonini yakunlash
Mehnat faoliyatiga kirish motivatsiyasi	– Shaxsiy mehnat daromadini olish; – Bo'lajak kasbi haqida haqqoniy ma'lumot olishga intilish	– Mehnat daromadini olish; – Bo'lajak kasb bo'yicha mehnat ko'nikmalarini olish; – O'z karerasi intilishlarini anglash	– Mehnat daromadini olish; – Kasbiy o'z o'rnini topishga intilish
Ishga joylashish jarayonida yuzaga keladigan asosiy muammolar	– Ta'limni to'xtatish xavfi; – Kafolatlangan bandlik muammosi; Vaqtinchalik bandlik	– Tashkilotda o'z o'rnini topish; – Mehnat daromadining pastligi	– Kasbiy kompetentlikni namoyish qilish zaruriyati; – Karyerani rejalashtirish va amalga oshirish

“Yoshlar: 1+1” dasturi doirasida o'g'il–qizlarni tadbirkorlarga biriktirib ularda biznes ko'nikmalarni shakllantirish, imtiyozli kreditlar ajratib, o'z faoliyatini boshlashga yo'naltirilmoqda.

Ta'lim dasturlarini to'g'rilash, aniq joylarda haqiqiy amaliy mashg'ulotlar ulushini oshirish kerak. Bunday treninglar eng muvaffaqiyatli yoshlarga stajirovkada ish topish imkonini beradi.

Yoshlar mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish quyidagi tamoyillarga asoslanishi kerak:

- yoshlarga oid siyosatni amalga oshirishda davlat, jamiyat manfaatlari, shaxs huquqlarining uygʻunligi;

- yoshlarning ijtimoiy mavqeiga muvofiq huquqiy va ijtimoiy himoyasini taʼminlash;

- yoshlarga oid dasturlarni moliyalashtirishning ustuvorligi.

Shu bilan birga, davlatning yoshlarni ish bilan bandligiga koʻmaklashish siyosati quyidagilarni taʼminlashi kerak:

- oʻrta sinfni shakllantirish uchun sharoit yaratish;

- oliy maʼlumotli, iqtidorli yoshlarning “aqli boshlar” chet elga chiqib ketishining oldini olish;

- yosh oilalarni qoʻllab-quvvatlash;

- kasbiy taʼlim tuzilmasini yangi mutaxassisliklarni hisobga olgan holda oʻzgartirish;

- bandlikning egiluvchan va noanʼanaviy shakllarini kengaytirish.

6.3. Uzlüksiz taʼlim va mehnat resurslarining raqobatbardoshligi

Texnologik oʻzgarishlar va globalashuv, demografik va iqlim oʻzgarishi bilan bir qatorda, mehnat dunyosini oʻzgartiradi va yangi imkoniyatlar ochadi, lekin ular odamlarga munosib ishga kirishda qiyinchiliklar va korxonalar uchun barqaror moslashishda qiyinchiliklarni keltirib chiqaradi. Koʻpgina mamlakatlarda, rivojlanish bosqichidan qatʼi nazar, davom etayotgan ijtimoiy va iqtisodiy oʻzgarishlar mehnatning kelajagi haqidagi ushbu asosiy savolni koʻtarishda davom etmoqda.

Raqamlashtirish, texnologik innovatsiyalar, sunʼiy intellekt, avtomatlashtirish va robototexnika va ularni boshqarish, qoʻllash mehnat bozorlariga sezilarli taʼsir koʻrsatadi hamda odamlarning qanday ishlashi, ular bajaradigan ish turlariga taʼsir qiladi va aynan kasbiy malakalar yangi vazifalarni samarali bajarishlari kerak. Uzoq muddatda texnologik oʻzgarishlar oʻzining bevosita, bilvosita va induksiya taʼsiri orqali koʻplab ish oʻrinlarini yaratadi.

Bundan tashqari, barcha ish o‘rinlarining uchdan bir qismi tubdan o‘zgarishi mumkin, chunki ba’zi ish vazifalari sun’iy intellekt va mashinani o‘rganish kabi texnologiyalar yordamida avtomatlashtirilgan yoki kengaytirilgan. Bu esa yaqin yillar davomida talab qilinadigan ishchi kuchi malakalarining sezilarli o‘zgarishiga yanada katta ta’sir qilishi mumkin. Ushbu tendensiya millionlab ishchilarga ta’sir qilishi mumkin, bu esa ulardan ko‘nikmalarni yangilash va oshirishni, ish joylarini yoki hatto kasblarni o‘zgartirishni talab qiladi va ta’limning barcha darajalarida o‘rganishning barcha shakllarida zarur bo‘lgan o‘zgarishlarni taqozo etadi.

Avtomatlashtirish va raqamlashtirish muntazam va qo‘lda bajariladigan ishlarga bo‘lgan talabni kamaytirmoqda hamda odatiy bo‘lmagan vazifalarga, muammolarni hal qilish kabi kognitiv ko‘nikmalarga, shaxslararo va boshqa asosiy ko‘nikmalarga talabni oshirmoqda⁶.

Iqtisodiy o‘shish, iqtisodiyotning rivojlanishi, taraqqiyotining asosiy omili sifatida odamlarga investitsiya qilish, ta’lim va butun umr davomida ta’lim rolini oshirishga bog‘liq bo‘lib qoldi. Ixtisoslashgan adabiyotlar mehnat bozori integratsiyasi va mehnat samaradorligini oshirishda umr davomida ta’limning muhimligini ko‘rsatadi, chunki butun umr davomida ta’limda ishtirok etish orqali odamlar mehnat bozoridagi o‘zgarishlarga osonroq moslashadi va jahon iqtisodiyotining kuchli raqobatiga yaxshiroq javob beradi. Individual darajadagi bu afzalliklar, shuningdek, tashkiliy darajadagi va hatto milliy darajadagi afzalliklar bilan ham qo‘llab-quvvatlanadi, chunki yaxshi tayyorlangan odamlar doimo jamiyatning uzoq muddatli sarmoyasi bo‘lib, iqtisodiy o‘shish va rivojlanish tayanchiga aylanadi.

“Uzluksiz ta’lim” atamasi 1900-yillar boshida paydo bo‘lganidan beri juda rivojlangan. XX asrning ikkinchi yarmida u asosan maktab ta’limi, kasb–hunar ta’limi va oliy ta’limdan tashqari kattalar ta’limi yoki uzluksiz ta’limning rolini tan olish bilan mashhur edi.

Ta’lim, bandlik va hayot sifati o‘rtasidagi bog‘liqlik juda murakkab. Bir tomondan, ta’limning ta’siri shaxsning farovonligi va uning qoniqish darajasi bilan bog‘liq barcha jihatlarida ko‘rinadi. Boshqa tomondan, bandlik, daromad darajasi va mehnat sharoitlariga shaxsning ta’lim darajasi

⁶ ILO. Shaping skills and lifelong learning for the future of work. International Labour Conference 109th Session, 2021.

ta'sir qiladi. Tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, yuqori darajadagi ta'lim insonga mehnat bozoriga yaxshiroq kirish imkonini beradi, mehnat bozori talablariga moslashish imkoniyatini oshiradi va bu hayot sifatiga ijobiy ta'sir qiladi.

Bundan tashqari, ta'limning yuqori darajasi mehnat bozorida barqarorlikni ta'minlaydi, bu esa ishsizlik xavfini kamaytiradi. Ma'lumotli odamlarning mehnat bozorida ishtirok etish darajasi yuqori va ularning faol hayot davri odatda past ma'lumotga ega bo'lganlarga qaraganda ko'proq. Ta'lim insonlarni mehnat bozoriga kirishga tayyorlashda va ularni butun umr davomida ta'lim tajribasi bilan shug'ullanish uchun zarur bo'lgan ko'nikmalar bilan jihozlashda markaziy rol o'ynaydi (6.3–jadval).

6.3–jadval

Uzluksiz ta'limning aniq ko'rsatkichlari

O'lcham	Istiqbol	Natija	Ko'rsatkichlar
Maqsad	Ijtimoiy–iqtisodiy/ mehnat bozori va pedagogic/ epistemologik	CVET*ni uzluksiz ta'lim (bir qismi) deb tushunish	Uzluksiz kasbiy ta'lim va o'rganish kontsepsiyasi
Ta'minlovchilar	Ta'lim tizimi	Ta'minlovchilarning xilma–xilligi	CVET markazlarining reytingi o'zgarishi
	Pedagogic/epistemologik	CVET rasmiy ta'lim institutlari	CVET institutlarining o'zgarishi
Maqsadli guruh	Ta'lim tizimi	Yoyilgan yosh tuzilmasi	Katta yoshdagi kasbiy ta'limga ega bo'lganlar foizi
Vertical mobillik	Ta'lim tizimi (va ijtimoiy–iqtisodiy/ mehnat bozori)	Kasbiy ta'lim orqali oliy ta'limga kirish imkoniyati	Oliy ta'limda kasbiy ta'lim bilan o'qishni davom ettirayotganlar foizi
CVET mobillik tizimi IVET bitiruvchilari uchun	Ta'lim tizimi (va ijtimoiy–iqtisodiy/ mehnat bozori)	CVET va IVET orasida bog'liqlik	Kasbiy ta'lim bilan norasmiy ta'limda o'qishni davom ettirayotganlar ulushi

- CVET – (Continuing vocational education and training) Uzluksiz kasbiy ta'lim va o'qitish
- IVET – (Initial vocational education and training) Boshlang'ich kasbiy ta'lim va o'qitish

Ta'limning ustuvorligi nafaqat uning shaxsiy daromadlarni ko'paytirishdagi asosiy roldan, balki uning iqtisodiy bo'lmagan foydalari –

chaqaloqlar o'limining kamayishi, demokratik jamiyatni shakllantirish, unad faol ishtirok etishi, jinoyatchilikning kamayishi va barqaror rivojlanish hamda hayot sifati bilan ham bog'liq..

Boshqa tomondan, ta'lim va butun umr davomida ta'lim aholining turmush sharoitiga bog'liq bo'lib, bu o'z navbatida ta'limdagi ishtirokiga ta'sir qiladi. Odamlarda qanchalik yaxshi iqtisodiy sharoitlar bo'lsa, ta'limga sarmoya kiritish imkoniyatlari shunchalik ko'p bo'ladi. Ta'lim va hayot sifati o'rtasida ikki tomonlama bog'liqlik mavjud: yaxshiroq ma'lumotga ega bo'lgan aholi iqtisodiy o'sish va rivojlanishga hissa qo'shadi.

Entoni Atkinson (1998) bu xalq uchun nafaqat bandlik, balki uning sifati uchun juda muhim ekanligini qadrlaydi⁷. Bandlik sifatining oshishi samaradorlikning oshishi bilan bog'liq. Uzluksiz ta'lim mehnat unumdorligining o'sishiga yordam beradi, ya'ni yaxshi tayyorlangan odamlar rivojlanish, yangi texnologiyalarga o'tish, globallashuv natijasida qo'yilgan yangi talablarga osonroq moslasha oladi. Odamlarning bilimli va madaniyatli bo'lishi bilan mehnat unumdorligi oshadi. Insonni tarbiyalash uchun qancha ko'p vaqt ajratilsa, bu odam qanchalik moslashuvchan bo'lsa, bu odam uzoq muddatda yangi muammolarni hal qilishda samaraliroq bo'ladi. R.Lipsej va A.Kristal (2002) inson kapitaliga investitsiyalar odamlarga nafaqat eng yaxshi texnologik bilimlarni olib kelishi mumkin, balki potensial innovatorlarni o'qitish orqali o'sishga olib keladi, deb hisoblashadi⁸.

Globalashuv va raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi tobora ko'payib borayotgan mutlaqo yangi va rivojlanayotgan kasblarni talab qiladi. Ushbu rivojlanish ta'lim tizimidagi yangi paradigmaga bosim o'tkazadi, asosiy e'tibor ta'limga, butun umr davomidagi ta'limga qaratilgan. Jamiyat doimo o'zgarib turadi va uning dinamikasi juda tez va o'zgaruvchan bo'lganligi sababli, bilim dinamikasi ham xuddi shunday intensiv sur'atda va real sharoitlarga juda yuqori darajada moslashishda bo'lishi kerak.

Butun umr davomidagi ta'lim milliy ta'lim tizimi yoki individual ta'lim yo'li bilan yoki korxonada va tashkilotlar darajasida bilim, ko'nikma va

⁷ Atkinson, A., Hills J. (1998). Exclusion, Employment and Opportunity. Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics

⁸ Lipsey, R.G, Chrystal, K.A., (2002). Principles of Economics. Economic Publishing House, Bucharest

malakalarni oshirish uchun hayot davomida amalga oshiriladigan barcha ta'lim faoliyatini o'z ichiga oladi.

Ko'nikmalarni rivojlantirish va butun umr davomida ta'limni uzoq vaqtdan beri XMT faoliyatining markazida bo'lib kelgan. XMTning malaka, kadrlar tayyorlash va butun umr davomida ta'lim olish bo'yicha mandati uning Konstitutsiyasiga asoslanadi va xalqaro mehnat standartlari va ayollar va erkaklarning erkinlik, tenglik, xavfsizlik va qadr-qimmat sharoitida munosib mehnatga ega bo'lish imkoniyatlarini rag'batlantiradigan boshqa hujjatlarda belgilangan. 1974-yildagi pullik ta'lim ta'tillari to'g'risidagi konvensiya (№ 140) va № 142 konvensiyaga asoslanib, Inson resurslarini rivojlantirish bo'yicha tavsiyanoma, 2004-yil (№ 195) ta'lim, butun umr davomida ta'lim shaxslar, manfaatlarini rag'batlantirishga, korxonalar, iqtisodiyot va umuman jamiyat uchun, ayniqsa, to'liq bandlikka erishish, qashshoqlikka barham berish, ijtimoiy inklyuziya va jahon iqtisodiyotida barqaror iqtisodiy o'sish kabi muhim vazifalarni hisobga olgan holda sezilarli hissa qo'shadi.

Ko'nikmalarni rivojlantirish, sifatli ta'lim va bandlik va munosib ish o'rinlari uchun butun umr davomida ta'lim 2030-yilgacha Barqaror rivojlanish kun tartibining siyosiy majburiyati va XMTning unga qo'shgan hissasi bilan uzviy bog'liqdir. Barqaror Rivojlanish Maqsadlarining (BRM) 4-maqsadi inklyuziv va teng huquqli sifatli ta'limni ta'minlashga hamda erta bolalikdan oliy ta'limgacha, umumiy kasbiy ta'lim va ta'limgacha bo'lgan barcha uchun butun umr davomida ta'lim imkoniyatlarini rag'batlantirishga qaratilgan.

O'zbekistonda uzluksiz ta'lim tizimini individual, tashkiliy va milliy darajada xodim va ish beruvchi uchun manfaatdor bo'lgan mexanizmini ishlab chiqish zarur. Shu maqsadda, professional ta'lim dasturlarini UNESCO tashkiloti tomonidan qabul qilingan Ta'limning xalqaro standart tasniflagichi darajalari bilan uyg'unlashtirish va o'quv jarayoniga O'zbekistonning Milliy kvalifikatsiya tizimini to'laqonli joriy etish orqali mehnat resurslarining mehnat bozorida munosib o'rin egallashlarini ta'minlash lozim.

O'zbekiston Respublikasida professional ta'lim tizimini ilg'or xorijiy tajribalar asosida takomillashtirish, boshlang'ich, o'rta va o'rta maxsus professional ta'lim bosqichlarini joriy qilish orqali mehnat bozori uchun

malakali va raqobatbardosh kadrlar tayyorlash maqsadida kasbiy malakalar, bilim va ko'nikmalarni rivojlantirish milliy tizimi faoliyati tashkil etilgan.

Milliy malakalar ramkasi mehnat bozori va ta'lim sohasini integratsiyalash vositasi bo'lib xizmat qiladi. Milliy malakalar ramkasi:

- kasbga o'qitish natijalari va o'qitish natijasida olinadigan bilimlar, mahoratlar, ko'nikmalar va kompetensiyalarni uyg'unlashtirish;

- kasbga o'qitish va mehnat bozorining malakalarga ehtiyojlari orasida o'zaro aloqadorlikning mustahkam tizimini shakllantirish;

- kasbga o'qitish, mehnat tajribasi natijalarining malaka talablariga va kasb standartlariga mosligini baholash jarayonini amalga oshirishni;

- milliy va xalqaro darajalarda malakalarni tan olishni ta'minlaydi.

Milliy malakalar ramkasini joriy qilish:

- kasb standartlarini ishlab chiqishda – xodimlar malakasiga, ta'lim standartlarini ishlab chiqishda – bitiruvchilarning bilim darajalariga talablarni yagona nuqtai nazardan yoritish;

- xodimlarni ishga qabul qilishda, tashkilot ichida va tashkilotlar orasida vertikal va gorizontaal harakatlantirishda malaka talablarini belgilash;

- xodimlar va ishga da'vogarlarning malakasini aniqlash materiallari va tartibotlarini ishlab chiqish;

- respublika, hudud va tarmoq darajalarida, shuningdek, tashkilotlarda kadrlar tayyorlash bo'yicha tadbirlarni rejalashtirish;

- malakalarni rivojlantirish monitoringini va statistik tahlilni amalga oshirish uchun imkon yaratadi.

Milliy malakalar ramkasi Yevropa malakalar ramkasiga va O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi Qonuniga mos bo'lgan sakkizta malaka darajasini, shuningdek, mos malakalar darajalariga erishishning asosiy yo'llarini ilovaga muvofiq o'z ichiga olgan. Milliy malakalar ramkasi jadval ko'rinishidagi konstruktsiya bo'lib, unda har bir malaka darajasi bo'yicha kasb faoliyatini amalga oshirish uchun talab qilinadigan bilimlar, mahorat va ko'nikma, shaxsiy va kasbiy kompetensiyalar, shuningdek, tegishli malaka darajasini egallash yo'llari belgilanadi, aynan:

1) bilimlar – kasbiy faoliyatning quyidagi xususiyatlarini aks ettiradi:

a) foydalanilayotgan axborotning hajmi va murakkabligi;

b) bilimlarning innovatsiyaviyligi;

c) nazariy va amaliy bilimlar nisbati.

2) mahorat va ko'nikmalar – quyidagi ko'rsatkichlar bilan ifodalanadi:

a) kasb vazifalarini bajarishning variantlilik, vazifalarni hal qilish variantlarini tanlash zarurati va uning yo'llarini ishlab chiqish;

b) ish holatining noaniqligi va uning rivojlanishini oldindan aniqlash imkoni yo'qligi.

3) kompetensiyalar quyidagi ko'rsatkichlar bilan ifodalanadi:

a) rahbarlik ostidagi faoliyat;

b) mustaqil ijro intizomi;

c) rahbarlik faoliyati;

d) faoliyat ko'lami – vakolat va mas'uliyatning kengligi, kasbiy faoliyatdagi mumkin bo'lgan xatoning oqibatlari;

4) malakani egallash yo'llari O'zbekiston Respublikasi qonunchiligida belgilangan ta'lim darajalari bilan ifodalanadi.

Milliy malakalar ramkasi asosida davlat boshqaruvi organlari va xo'jalik birlashmalari ish beruvchilar birlashmalari bilan hamkorlikda tarmoqlar malaka ramkalarini ishlab chiqadi va tasdiqlaydi, tegishli malaka darajalarining o'ziga xos xususiyatlarini aks ettiruvchi kasb standartlarini ishlab chiqadi.

Malaka muayyan ta'lim dasturi va/yoki amaliy tajriba natijasi hisoblanadi. Malakaning o'zgarishi va darajasining o'sishi, odatda, tegishli litsenziyaga ega bo'lgan muassasalarda malaka oshirish, kadrlarni qayta tayyorlash va qo'shimcha ta'lim berish tizimining qo'shimcha o'qitish dasturlari bo'yicha o'qitish natijasi hisoblanadi.

Ta'lim va o'qitishning turli ko'rinishlari tarmoqlar, malakalar tizimlarida hisobga olinadi. Milliy malakalar ramkasiga Yevropa Ittifoqi mamlakatlari va boshqa rivojlangan mamlakatlar ramkalari tuzilmalariga xos bo'lgan quyidagi tamoyillar asos qilib olingan:

- malakalar darajalarining quyidan yuqoriga rivojlanishining uzluksizligi va izchilligi;

- malakalar darajalari tavsifining barcha foydalanuvchilar uchun shaffofligi;

- malakalar darajalari ierarxiyasining mehnat taqsimoti tuzilmasiga va milliy ta'lim tizimiga mosligi;

Milliy malakalar ramkasi tuzilmasi va mazmunini ishlab chiqishda jahon tajribasi.

Ish beruvchining asosiy investitsiyalari odatda quyidagilarga yo'naltiriladi: ta'limga, kasbiy mahoratni oshirish, xodimlarning ijodkorligi, individual xodimlarni qayta tayyorlash, xodimlarning sog'lig'ini saqlash va reabilitatsiya qilish, mehnatni muhofaza qilish, sanitariya va ekologik me'yorlarni hisobga olgan holda zarur mehnat sharoitlarini yaratish; xodimlarni tibbiy sug'urta va boshqa turdagi sug'urtalar, xodimlarning transport xarajatlarini qoplash, shuningdek, xodimlarning korxonada infratuzilmasi obyektlaridan foydalangan holda subsidiyalar qo'shimcha to'lovlar).

Tashkilot tashqarisidan xodimlarni yollash ish beruvchilar uchun xarajatlarni sezilarli darajada oshirishi mumkin. Ishga olish va o'qitish – bu ichki reklama orqali oldini olish mumkin bo'lgan qimmat tashabbusdir, ammo muvaffaqiyatsizlik tashkilot (kompaniya) uchun har doim yuqori narx bilan bog'liq. Mavjud xodimlarni doimiy ta'lim orqali rivojlantirish, shubhasiz, mehnat xarajatlarini boshqarishning samarali vositasidir. O'rta darajadagi lavozimlar juda yuqori darajadagi ma'lumotni talab qiladi. Joriy xodimlarni tizimli ravishda o'qitish orqali kompaniyalar o'z xodimlarining hozirgi holatida optimal ishlashini ta'minlaydi va ularni yuqori darajaga tayyorlaydi. Shu sababli, ular nafaqat xodimlar unumdorligini oshirish orqali, balki ularning aylanma tezligini va yollash xarajatlarini kamaytirish orqali o'zlarining daromadlarini to'ldirishlari mumkin.

6.4. Raqamli iqtisodiyot sharoitida inson kapitali

Inson kapitalining murakkab va chuqur mavzusiga qiziqish ortib borayotgani raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida inson faoliyatini intellektuallashtirish nuqtai nazaridan inson omilining muhim roli bilan bog'liq. Iqtisodiy o'sishning xom ashyo manbalaridan innovatsion manbalarga o'tish milliy boylik o'sishini ta'minlovchi qo'shimcha qiymat olishning asosiy resursi sifatida inson omilini muqarrar ravishda birinchi o'ringa olib chiqadi.

Iqtisodiy nazariya fani iqtisodiy o‘shishga ijobiy ta’sir ko‘rsatishi kerak bo‘lgan bir qancha sabablarni tushuntiradi. Ulardan biri inson kapitalining umumiy omillar unumdorligining o‘shishiga va natijada iqtisodiy o‘shishga yordam berish qobiliyatidir.

Inson kapitali – bu qobiliyatlar, bilimlar, ko‘nikmalar yig‘indisi bo‘lib, ulardan to‘g‘ri foydalanish shaxs va jamiyat ehtiyojlarini qondirishga xizmat qiladi.

Inson kapitali iqtisodiy o‘shish va rivojlanishning asosiy omili (drayveri) sifatida aholining barcha qatlamlari manfaatlarini ko‘zlab, jamiyat tarqatqiyotining hal qiluvchi kuchdir. Hozirgi kunda mehnat bozori yuqori darajadagi inson kapitaliga ega bo‘lgan xodimlarga, ayniqsa, kognitiv, yaratuvchan va kasbiy malaka va ko‘nikmalari rivojlangan xodimlarga talab oshib bormoqda. Hisob–kitoblarga ko‘ra, davlat uchun inson kapitaliga investitsiyalar kelajakda katta daromadga aylanadi: bolalar uchun sarflangan har bir million kamida o‘ttiz million beradi. Inson kapitali boshqa har qanday kapitalga qaraganda tezroq o‘shib bormoqda. Malakali va intellektual mehnat uchun yuqori ish haqi – rivojlangan mamlakatlarda bilim olishning asosiy rag‘batlaridan biri va muhim rivojlanish omilidir.

Jeykob Minser birinchi marta 1958-yilda o‘zining “Inson kapitaliga investitsiyalar va daromadlarni shaxsiy taqsimlash” nomli maqolasida inson kapitali atamasini kiritgan. Keyin inson kapitali tushunchasi 1964-yilda amerikalik iqtisodchi Teodor Shults va Gari Bekker tomonidan 1961-yilda nashr etilgan nashrda paydo bo‘ldi. Inson kapitali nazariyasi asoslarini yaratgani uchun 1979-yilda Teodor Shults va 1992-yilda Gari Bekker iqtisod bo‘yicha Nobel mukofotiga sazovor bo‘lishdi. 1971-yilda iqtisod bo‘yicha Nobel mukofotini olgan Saymon (Semyon) Kuznets inson kapitali nazariyasini yaratishga katta hissa qo‘shdi.

Biroq, iqtisodiy tahlilning mustaqil bo‘limi sifatida inson kapitali nazariyasi faqat 1950–1960-yillar oxirida shakllandi. Bu esa taniqli amerikalik iqtisodchi, Nobel mukofoti sovrindori T.Spuls tufayli amalga oshirildi. Asosiy nazariy modeli boshqa Nobel mukofoti sovrindori G.Bekkerning “Inson kapitali” kitobida (1964-yil birinchi nashri) ishlab chiqilgan. Ushbu kitob mazkur sohadagi keyingi barcha tadqiqotlar uchun asos bo‘ldi va zamonaviy iqtisodiyotning klassikasi sifatida e’tirof etildi.

Har qanday jamiyatning asosiy boyligi inson bo‘lib, iqtisodiy va ijtimoiy taraqqiyotning pirovard mezonini inson taraqqiyoti darajasi va uning ehtiyojlarini qondirishdir. Shuning uchun butun dunyoda raqamli iqtisodiyotning joriy etilishi sharoitida inson kapitalini rivojlantirishga alohida e‘tibor qaratilmoqda. Shu bois yangi O‘zbekistonni barpo etish jarayonida inson kapitaliga sarmoya kiritishga katta e‘tibor qaratilmoqda.

Inson kapitali – bu odamlarning hayoti davomida to‘plagan bilimlari, ko‘nikmalari va sog‘lig‘i bo‘lib, ular jamiyat manfaati uchun o‘z imkoniyatlarini ro‘yobga chiqarish imkonini beradi. Ovqatlanish, sog‘liqni saqlash, sifatli ta‘lim, ish o‘rinlarini yaratish va malaka oshirish orqali odamlarga sarmoya kiritish inson kapitalini rivojlantirishga xizmat qiladi.

Inson kapitali g‘oyasi iqtisodiy fanning rivojlanish tarixida uzoq ildizlarga ega. Ushbu to‘g‘rida birinchi fikrlar V.Petitning “Siyosiy arifmetika” asarida, keyinroq A.Smitning “Xalqlar boyligi”, A.Marshallning “Iqtisodiyot prinsiplari” va boshqa ko‘plab olimlarning asarlarida uchraydi.

Amerikalik tadqiqotchi J.Greyson ta’kidlaganidek, “raqobatbardoshlik, iqtisodiy o‘shish va samaradorlikning asosini zavodlar, uskunalar va ishlab chiqarish zahiralari emas, balki inson kapitalidir”. Geri Bekker ta’limga sarmoya kiritishning iqtisodiy maqsadga muvofiqligini shaxs nuqtai nazaridan o‘rganishni davom ettirdi: u o‘qishni tugatgandan so‘ng kasbiy faoliyatdan olingan daromadning ta’lim uchun to‘lanadigan xarajatlarga nisbati va o‘qish davrida ishlamaslik bilan bog‘liqligini ko‘rib chiqdi. Shunda, yillik foyda 10% dan oshishi ma’lum bo‘ldi. Inson kapitali odatda 3 ta turga bo‘linadi (6.1–rasm).

Inson kapitalining tasnifi		
Kasbiy	Madaniy	Salomatlik
Kasbiy bilim va malaka,	Umumiy madaniyat	Tabiiy–fiziologik holati
Ko‘nikma	Motivatsiya	Salomatlik holati
Ishlab chiqarish qobiliyati	Xulq–atvori	Jismoniy va ruhiy holati
Tadbirkorlik qobiliyati	Ijtimoiy hamkorlik imkoniyatlari	

6.1–rasm. Inson kapitalining turlari

G.Bekkerning boshlang'ich nuqtasi ta'limga sarmoya kiritayotganda o'quvchilar va ularning ota-onalari o'zlarini oqilona tutishlari, barcha foyda va xarajatlarni solishtirishlari bo'ldi. Oddiy tadbirkorlar singari, ular bunday investitsiyalar bo'yicha kutilayotgan maksimal daromad darajasini muqobil investitsiyalarning daromadlilikiga (bank depozitlari bo'yicha %lar, qimmatli qog'ozlar bo'yicha dividendlar va boshqalar) bilan baholaydilar. Natija iqtisodiy jihatdan nima foydaliroq ekanligiga bog'liq: o'qishni davom ettirish yoki uni to'xtatish. Foyda darajasi bo'lib, investitsiyalarning ta'limning har xil turlari o'rtasida, shuningdek, umuman maorif tizimi va iqtisodiyotning qolgan qismi o'rtasida taqsimlashni tartibga solish hisoblanadi. Yuqori foyda normalari etarli investitsiya qilinmaganligidan dalolat beradi, past bo'lganlari – ortiqcha investitsiyalardan dalolat beradi.

G. Bekker inson kapitalining tarkibiy qismlari deb:

- 1) ta'lim kapitali/intellektual kapital (umumiy va maxsus bilim);
- 2) ishlab chiqarish joyida o'qitish kapitali (malaka, ko'nikma, ish tajribasi);
- 3) sog'liq kapitali;
- 4) iqtisodiy ahamiyatga ega bo'lgan ma'lumotlarga (narxlar va daromadlar to'g'risidagi ma'lumotlarga) ega bo'lish;
- 5) kapital migratsiyasi (xodimlarning mobilligi);
- 6) iqtisodiy faoliyatga rag'batlantirish.

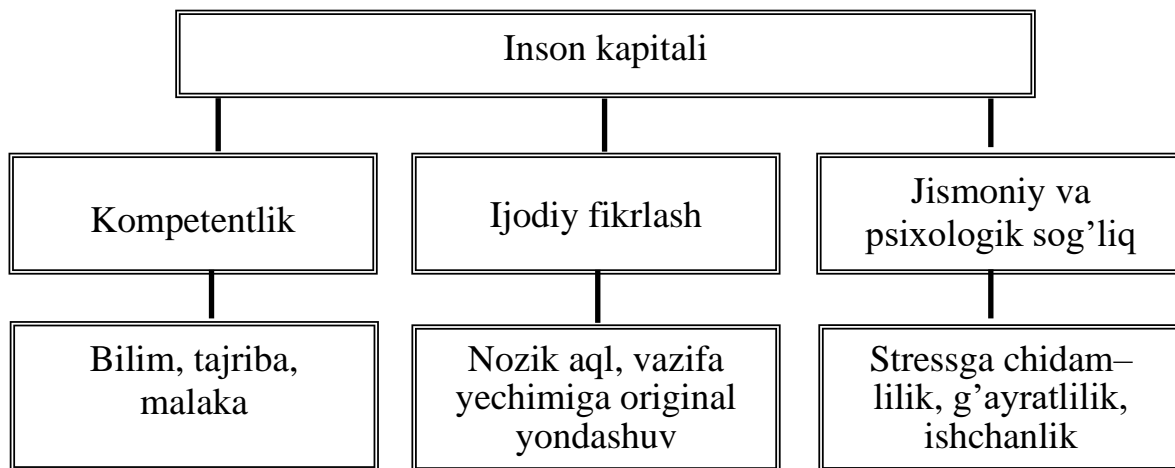
Ta'lim inson kapitalini shakllantirishning asosiy omili bo'lib, iqtisodiy rivojlanishga bevosita va bilvosita ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli, ta'lim dasturlari mazmuni zamon talablariga javob berishi muhim ahamiyatga ega. Ta'lim dasturlari xodimlarning talab qilinadigan kompetensiyalarini hisobga olgan holda tuzilishi kerak. Kasbiy ta'limning kutilayotgan natijalari sifatida yangi avlod ta'lim standartlarida belgilangan umumiy va kasbiy kompetensiyalar inson salohiyatining yangi sifatini shakllantirish uchun asos bo'lishi kerak.

Yevropada xodimlar egallashi kerak bo'lgan istiqbolli kompetensiyalar ro'yxatini shakllantirish zarurligini tushunish 2000-yillar boshida paydo bo'ldi. Kasb-hunar ta'limini (Vocational Educational Training, VET) rivojlantirish ta'lim siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri deb belgilandi. Bular mehnat bozorida yoshlarga bo'lgan talabning asosiy

iqtisodiy tarkibiy qismlari bo‘lib, talab darajasidagi kasbiy malakani ta‘minlaydi.

VET tizimi deyarli barcha rivojlangan va Yevropa Ittifoqiga kiruvchi mamlakatlarda keng tarqalgan. Davlat, ta‘lim tizimi va ish beruvchilar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatlarning har bir darajasi o‘ziga xos xususiyatlarga ega. Har qanday VET tizimining muhim elementi bu bandlikni, kasblar va kompetensiyalarga bo‘lgan talabni prognozlashdir. Kompetensiyalarni prognozlash miqdoriy prognozlashning bir qismi sifatida amalga oshiriladi va VET tizimining ajralmas qismi hisoblanadi.

Rivojlangan mamlakatlar amaliyoti – mamlakatning inson kapitalini samarali shakllantirish vositalariga uchta omil: davlat, iqtisodiyotni kadrlar bilan ta‘minlash tizimi va mehnat bozori (ish beruvchilar)ning o‘zaro harakati kiradi. Kadrlar tizimi va barcha darajadagi hududiy mehnat bozorining o‘zaro yaqin aloqasi texnologik o‘zgarishlarga “pastdan” javob berishga imkon beradi. Shunday qilib, ta‘lim tizimi «pastdan» ta‘lim dasturlariga tuzatishlar kiritish orqali professional muhitda ro‘y berayotgan o‘zgarishlarga moslashuvchan munosabatda bo‘lish va zamon talablariga javob berish imkoniyatini oladi (6.2–rasm).



6.2–rasm. Inson kapitalining tuzilishi

Investitsiyalar inson kapitalining qiymatini oshiradi va kelajakda uning egasiga katta daromad keltiradi. Inson kapitaliga asosiy investitsiyalar ta‘lim (o‘quv kurslari, seminarlar, treninglar), sog‘liqni saqlash, tibbiy xizmatlar, mobillik, bolalarni tarbiyalash, ish topish va narxlar, daromadlar, ish haqi to‘g‘risidagi ma‘lumotlarga sarflashni o‘z ichiga oladi. Inson kapitali

asoschilarining tadqiqotlari shuni isbotladiki, milliy iqtisodiyot darajasida ham, korxonaning individual xodimi darajasida ham ta'limga investitsiyalar, o'qitish, sog'liqni saqlash va rivojlanishning boshqa shakllari asosiy kapitalga qo'yilgan mablag'larga qaraganda ancha foydali. Inson kapitaliga investitsiyalardan olinadigan daromadning maksimal miqdori texnologiyaga qo'yilgan mablag'lardan deyarli uch baravar yuqori ekanligi hisoblab chiqilgan.

Inson kapitalini o'lchashning yangi yondashuvlarini ishlab chiqish bilan foydalaniladigan ko'rsatkichlar va ko'rsatkichlar arsenali boyib bormoqda. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlarning o'sishini hisobga olgan holda, turmush sharoiti va darajasini, aholini yangi shinam uy-joylar bilan ta'minlash, maktabgacha ta'lim va maktab muassasalarini rivojlantirish, aholini yuqori malakali uy-joy, sifatli iste'mol tovarlari, maktabga borish imkoniyati bo'lgan bolalar soni va boshqalar bilan ta'minlash kabi muhim ko'rsatkichlarni belgilab beradi. Bularning barchasi inson kapitali ko'rsatkichlarini yaxshilash bo'yicha davlat tomonidan ko'rilayotgan chora-tadbirlarning sifati haqida xulosa chiqarish imkonini beradi.

O'zbekistonda aholining umumiy savodxonligi muammosi to'liq hal qilingan bo'lib, uning darajasi 99,1%ni tashkil etadi va bu jihatdan mamlakatimiz iqtisodiy rivojlangan, inson taraqqiyoti yuqori bo'lgan davlatlar bilan bir qatorda turadi.

O'zbekistonda oliy ta'lim tizimini 2030-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasida oliy ta'lim muassasalari talabalari sonini 1625 ming kishiga etkazish belgilab qo'yilgan, bu 2020/2021 o'quv yiliga nisbatan 2,8 barobar ko'pdir. Umumiy qabul qilingan 19–24 yoshdagi talabalar guruhidan kelib chiqqan holda, qabul qilish darajasi 44,8% ni tashkil qiladi. Sezilarli o'sish bilan bir qatorda bu qamrov darajasi hali ham yetarli darajada yuqori bo'lib qoladi (taqqoslash uchun: hozirda Qozog'istonda 46%, Rossiyada – 79%). Kelgusi yillarda oliy ta'lim olish imkoniyatini sezilarli darajada oshirish ko'zda tutilmoqda. 2022–2026-yillarda Yangi O'zbekistonni rivojlantirish strategiyasi loyihasida 2022-yilda oliy ta'lim muassasalariga qabul qilishni 38% gacha oshirish ko'zda tutilgan. 2050-yilga borib 19–24 yoshli yoshlar 50% qamrab olgan holda 3390 ming kishiga ko'payadi, oliy o'quv yurtlari talabalari soni 1,7 millionga, 60% bilan esa 2 million kishidan oshadi.

Bunday qadriyatlarga ega bo'lgan holda, xalqaro standartlarga ko'ra, respublikada oliy ta'lim 2030-yilda ommaviy, 2050-yilda esa umumiylik xususiyatiga o'tadi. Universitetlarni tayyorlash ko'lamining bunday sezilarli darajada oshishi respublikaning innovatsion rivojlanishini ta'minlash ehtiyojlari bilan bog'liq.

Axborot va innovatsiyalarga asoslangan zamonaviy iqtisodiyot taraqqiyotining yangi bosqichi insonning intellektual va ijodiy qobiliyatlariga qo'yiladigan talablarni yanada oshirmoqda. Shuningdek, muammolarni hal qilishda nostandart yondashuvlarga bo'lgan ehtiyoj ortib bormoqda, bu esa boshqaruvning barcha darajalarida – yakka tartibdagi korxonadan tortib, davlat hokimiyatining yuqori bo'g'inlarigacha inson kapitali konsepsiyasini amalda qo'llashni taqozo etadi.

Inson kapitali konsepsiyasi mamlakatimiz iqtisodiyotini yuqori malakali kadrlar bilan ta'minlashga yordam beradi, ular uning rivojlanishiga yanada yuqori sur'at beradi va uning uzoq muddatli raqobatbardoshligining asosiy shartiga aylanadi.

Inson kapitalining asosiy xususiyatlarini quyidagilar bilan ifodalash mumkin: 1. U har bir konkret shaxs tomonidan shakllanadi va inson shaxsidan ajralmasdir. 2. Sog'liq, bilim, qobiliyat, tajriba to'planadi va saqlash va ko'paytirishni talab qiluvchi ma'lum zaxira (yoki salohiyat) vazifasini bajaradi. 3. Individual inson kapitalini shakllantirish hayotda uzoq vaqtni oladi va sezilarli moddiy xarajatlarni talab qiladi. 4. Inson kapitaliga investitsiyalar oila, shaxsning o'zi, firmalar, davlat tomonidan amalga oshiriladi, lekin ularning samarasi har bir shaxsning shaxsiy faoliyati va o'zini–o'zi rivojlantirish qobiliyatiga bog'liq. 5. Inson kapitalidan foydalanish, uning foyda berish darajasi insonning erkin irodasiga, uning afzalliklari, qadriyatlari, mas'uliyati, umumiy dunyoqarashi va madaniyatiga bog'liq. 6. Inson kapitali, uning hajmi, sifati va foydalanish shakllari iqtisodiy o'sish, raqobatbardoshlik va ishlab chiqarish samaradorligining asosiy omili hisoblanadi.

Nazorat savollari va vazifalar

1. Inson kapitali nima?
2. Inson kapitali ta'rifiga bir nechta yondashuvlarni keltiring
3. Inson resurslari va inson kapitali o'rtasidagi tafovut.

4. Yoshlar mehnat bozori va uning xususiyatlari.
5. O‘zbekistonda yoshlar mehnat bozorining o‘ziga xos jihatlari.
6. Uzlaksiz ta’lim nima va uning ahamiyati.
7. Uzlaksiz ta’limning mehnat bozoriga ta’sirini aytib bering.
8. Uzlaksiz ta’limning inson kapitali bilan bog‘liqligi nimada?
9. Inson kapitalini o‘lchash uslubi
10. Inson kapitali indeksi va uning asosiy komponentlari

YAKUNIY NAZORAT SAVOLLARI

1. Mehnat bozori kursining predmeti va vazifalari.
2. Mehnat bozori nima va uning ijtimoiy–iqtisodiy ahamiyati.
3. Mehnat bozori qanday funksiyalarni bajaradi?
4. Mehnat bozorining tarkibiy qismlarini tavsiflab bering.
5. Mehnat bozorida qanday markaziy munosabatlar mavjud?
6. Mehnat bozorining boshqa bozorlardan farqi.
7. Mehnat tushunchasi va uning jamiyatdagi ahamiyati.
8. Mehnat bozorining segmentlarini ayting.
9. Mehnat bozori infrastrukturasi.
10. Mehnatga talab va taklifning vujudga kelish omillari.
11. Ish haqi shakllanishining tarkibiy qismlari.
12. Ish haqining turlari.
13. Mehnat bozorining egiluvchanligi omillari.
14. Motivatsiya va mehnatni rag‘batlantirish usullari.
15. Hududiy va korxonalar mehnat bozorining xususiyatlari.
16. Demografik jarayonlarning mehnat bozoriga ta’siri.
17. Demografiya qaysi fanlar bilan ko‘proq bog‘liq?
18. Demografiyaning mehnat bozoriga ta’siri.
19. Mehnat bozorining asosiy ko‘rsatkichlari va ularning ahamiyati.
20. Mehnat resurslari kim va u qanday aniqlanadi?
21. Aholi bandligi darajasi qanday aniqlanadi?
22. Ishsizlik darajasi qanday aniqlanadi?
23. Mehnat bozorida migratsiya jarayonlari.
24. Mehnat bozorida ishchi kuchining mobilligi.
25. Mehnat resurslarining ijtimoiy–demografik guruhlari.
26. Iqtisodiy faol va nafaol aholi.
27. Migratsiyaning asosiy sabablari.
28. Migratsiyaning ijobiy va salbiy jihatlari.
29. Aholining ish bilan bandligi nima?
30. Bandlik turlarini ayting.
31. To‘liq bandlik va samarali bandlik o‘rtasidagi farq nima?
32. Davlatning ishsizlarga imtiyozlari nimalardan iborat?
33. Ishsizlik nima va uning kelib chiqish sabablari?

34. Ishsizlik turlari.
35. Ishsizlikning iqtisodiy va ijtimoiy oqibatlari. A.Ouken qonuni.
36. Ishsizlik va inflyatsiya. Filips egri chizig'i.
37. Ijtimoiy–mehnat munosabatlari nima?
38. Ijtimoiy sheriklik aholi bandligini tartibga solish instituti sifatida.
39. Ijtimoiy sheriklikning mohiyati va tamoyillari.
40. Mehnat bozorini tartibga solishda davlatning roli.
41. Davlat bandlik siyosati, uning elementlari va turlari.
42. Bandlik bo'yicha qanday kafolatlar taqdim etilgan?
43. Qanday choralar faol bandlik siyosatiga kiradi?
44. Qanday choralar passiv bandlik siyosatiga kiradi?
45. Aholi bandligiga ko'maklashish markazlarining roli va vazifalari.
46. Mehnat bozori qanday o'rganiladi va nima usullardan foydalaniladi?
47. O'zbekiston mehnat bozorining o'ziga xos xususiyatlari.
48. Raqamli iqtisodiyotning mehnat bozoriga ta'siri.
49. Inson kapitali nima?
50. Inson kapitali ta'rifiga bir nechta yondashuvlarni keltiring.
51. Inson resurslari va inson kapitali o'rtasidagi tafovut.
52. Xodimlarni motivatsiylashning qanday usullari mavjud?
53. Xodimlarni motivatsiylashda KPI ning ahamiyati.
54. Yoshlar mehnat bozori va uning xususiyatlari.
55. Yoshlar mehnat bozori: nazariy va amaliy muammolar.
56. Norasmiy bandlik darajasini kamaytirishning usullari.
57. O'zbekistonda norasmiy bandlik darajasini kamaytirish.
58. O'zbekistonda yoshlar mehnat bozorining o'ziga xos jihatlari.
59. Uzluksiz ta'lim nima va uning ahamiyati.
60. Uzluksiz ta'limning mehnat bozoriga ta'sirini aytib bering.
61. Uzluksiz ta'limning inson kapitali bilan bog'liqligi nimada?
62. Mehnat bozorida raqobatbardoshlik va xodimlar o'rtasida raqobat.
63. Inson kapitalini o'lchash uslubi.
64. Inson kapitali indeksi va uning asosiy komponentlari.

ILOVALAR
Mehnat resurslari balansi, 2021-yil yanvar–dekabr, ming kishi

	Iqtisodiy faol aholi	Jami bandlar	shu jumladan:			Ishga joylashtirishga muhtoj shaxslar	Ishsizlik darajasi, %	Iqtisodiy nofaol aholi	Jami mehnat resurslari
			Iqtisodiyotning rasmiy sektorida bandlar	Iqtisodiyotning norasmiy sektorida bandlar	Respublikadan tashqariga chetga ishlashga ketganlar				
O‘zbekiston Respublikasi	14 980,7	13 538,9	6 196,5	5 885,5	1 456,8	1 441,9	9,6	4 364,2	19 344,9
Qoraqalpog‘iston Respublikasi	781,5	702,7	319,6	273,1	109,9	78,9	10,1	297,3	1 078,9
Andijon	1403,0	1264,3	453,9	605,9	204,4	138,7	9,9	351,7	1754,7
Buxoro	862,2	777,3	403,6	301,7	72,0	84,9	9,8	208,5	1070,7
Jizzax	612,6	550,7	225,1	289,3	36,3	61,9	10,1	169,4	782,0
Qashqadaryo	1339,5	1202,5	457,8	631,2	113,6	137,0	10,2	469,1	1 808,7
Navoiy	450,2	410,4	289,3	100,0	21,1	39,9	8,8	108,5	558,7
Namangan	1224,0	1104,8	396,7	636,7	71,3	119,3	9,7	367,3	1 591,3
Samarqand	1599,7	1441,3	559,4	664,5	217,4	158,4	9,9	542,6	2 142,3
Surxondaryo	1115,8	1001,9	355,9	560,8	85,2	114,0	10,2	347,6	1 463,5
Sirdaryo	372,1	334,1	169,0	136,4	28,7	38,0	10,2	117,4	489,5
Toshkent	1348,6	1222,1	617,5	471,6	133,0	126,5	9,4	278,4	1 627,0
Farg‘ona	1648,8	1483,3	587,1	746,0	150,2	165,5	10,0	436,1	2 084,9
Xorazm	806,4	726,4	299,2	307,2	119,9	80,1	9,9	249,0	1 055,5
Toshkent sh.	1416 098	1317 205	1 062 401	161 129	93 675	98 893	7,0	421 309	1 837 407

O'zbekistonda aholining bandlik darajasi

Band aholi sonining mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soniga nisbati, % da

Hududlar	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
O'zbekiston Respublikasi	69,4	67,7	66,9	68,2	68,7	69,2	67,4	68,1	66,0	66,9
Qoraqalpog'iston Respublikasi	60,6	58,3	57,3	58,1	58,1	58,3	62,9	62,9	62,0	60,9
Andijon	70,9	69,8	69,3	71,5	72,3	73,0	69,6	70,1	66,5	68,2
Buxoro	75,8	74,3	74,5	73,4	72,9	72,5	70,7	69,3	68,3	67,3
Jizzax	60,2	58,1	56,8	58,1	59,1	60,0	61,6	67,1	66,2	67,5
Qashqadaryo	67,7	62,7	61,7	63,3	64,3	65,4	64,8	63,9	60,9	62,2
Navoiy	75,3	78,0	75,3	73,2	72,8	72,4	69,2	69,5	66,8	68,3
Namangan	60,8	58,4	57,4	60,5	61,9	63,4	63,8	66,4	65,0	65,5
Samarqand	68,2	65,3	64,7	67,6	68,7	69,7	66,3	65,3	63,2	63,7
Surxondaryo	67,7	62,9	62,5	64,3	65,4	66,6	65,2	67,0	63,9	64,5
Sirdaryo	73,7	71,2	72,0	72,2	71,7	71,1	70,5	68,9	64,8	64,6
Toshkent	70,2	69,6	71,5	75,3	75,4	75,2	71,4	71,4	68,2	70,3
Farg'ona	72,5	71,1	69,4	69,1	69,6	69,9	66,0	67,5	65,1	66,2
Xorazm	65,5	62,7	63,2	65,6	66,3	66,9	64,6	66,1	63,7	64,0
Toshkent sh.	78,7	84,1	81,6	81,1	81,0	80,8	77,5	80,1	81,7	83,3

O'zbekistonda ishsizlik darajasi, % da

Hududlar	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
O'zbekiston Respublikasi	0,4	0,3	5,4	5,2	5,2	5,8	9,3	9,0	10,5	9,6
Qoraqalpog'iston Respublikasi	1,7	1,0	7,4	5,3	5,4	6,0	9,5	9,1	10,5	10,1
Andijon	0,3	0,1	5,8	5,6	5,6	6,0	9,6	9,2	10,9	9,9
Buxoro	0,3	0,1	5,2	5,5	5,4	5,5	9,0	8,9	10,6	9,8
Jizzax	0,3	0,3	5,7	5,2	5,4	5,0	9,4	9,2	11,0	10,1
Qashqadaryo	0,3	0,3	5,8	5,5	5,3	6,1	9,7	9,3	11,1	10,2
Navoiy	1,0	0,6	4,9	5,0	5,0	5,2	8,7	8,5	9,4	8,8
Namangan	0,5	0,4	5,9	5,2	5,3	5,8	9,5	9,1	10,6	9,7
Samarqand	0,4	0,2	6,0	5,7	5,7	6,5	9,7	9,3	11,0	9,9
Surxondaryo	0,2	0,1	5,8	5,5	5,6	6,7	9,5	9,3	11,1	10,2
Sirdaryo	0,4	0,2	4,5	4,9	4,4	5,1	9,6	9,3	11,0	10,2
Toshkent	0,1	0,1	4,1	4,1	4,1	5,2	9,0	8,9	10,5	9,4
Farg'ona	0,2	0,1	5,7	5,4	5,5	6,4	9,7	9,3	10,9	10,0
Xorazm	0,5	0,9	5,5	5,4	5,5	5,7	9,5	9,1	10,9	9,9
Toshkent sh.	0,3	0,2	3,3	3,8	3,6	4,5	7,9	7,4	8,0	7,0

O'zbekistonda mehnat bozori ko'rsatkichlari, ming kishi

Ko'rsatkichlar	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Mehnat resurslari	12469,0	14453,2	16726,0	18276,1	18488,9	18666,3	18829,6	18949,0	19158,2	19345,0
doimiy aholiga nisbatan, foizda	50,6	55,2	58,6	58,4	58,1	57,6	57,1	56,4	56,0	55,4
mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi	12245,4	14263,7	16533,9	18167,7	18371,7	18549,0	18712,1	18857,6	19075,7	19258,1
doimiy aholiga nisbatan, foizda	49,7	54,5	57,9	58,0	57,7	57,3	56,8	56,2	55,7	55,2
mehnat resurslariga nisbatan, foizda	98,2	98,7	98,9	99,4	99,4	99,4	99,4	934,0	99,6	99,6
mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlovchilar	223,6	189,5	192,1	108,4	117,2	117,3	117,5	91,4	82,5	86,9
doimiy aholiga nisbatan, foizda	0,9	0,7	0,7	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
mehnat resurslariga nisbatan, foizda	1,8	1,3	1,1	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4

O‘zbekiston Respublikasining 2030-yilgacha aholi bandligiga ko‘maklashish strategiyasini amalga oshirish natijasida erishiladigan maqsadli ko‘rsatkich va indikatorlar

№	Ko‘rsatkichlar nomi	2021-yil (tayanch)	2025-yilga maqsad	2030-yilga maqsad
1.	Ishga joylashtirishga muhtoj shaxslarning mehnat bozorida dasturlar bilan qamrovini kengaytirish, ishga joylashtirishga muhtoj shaxslarning umumiy sonidagi ulushi, %	30	60	90
2.	Aholi bandligiga ko‘maklashish markazlarining raqamli shakldagi xizmat ko‘rsatishlarini ko‘paytirish, jami ko‘rsatilgan xizmatlardagi ulushi, %	30	kamida 50	kamida 70
3.	Mehnat organlarining ayrim vazifalarini xususiy sektorga o‘tkazish, jami xizmatlar sonidagi ulushi, %	ma’lumot mavjud emas	kamida 15	kamida 30
4.	Kasb–hunarga o‘qitishning turli shakllari bilan qamrovni kengaytirish, ming kishi	37	100	kamida 200
5.	Mahalla va qishloq fuqarolar yig‘ini bazasida mahalla aholisini kasb–hunarga o‘qitish maskanlari tarmog‘ini kengaytirish, ularni o‘qituvchilar va zarur jihozlar bilan ta’minlash, birlik	ma’lumot mavjud emas	3 000	barcha mahallalarda imkoniyat mavjud
6.	Kasbiy malakani baholash qamrovini kengaytirish, yiliga ming kishi	ma’lumot mavjud emas	50	kamida 100
7.	Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari Klassifikatori ro‘yxatidan o‘tgan har bir kasb uchun professional standart ishlab chiqildi va tasdiqlandi, birlik	ma’lumot mavjud emas	5 000	to‘liq qamrov
8.	Ishlab chiqarishda o‘lim holatlarini kamaytirish, %	190 xolat	20	40
9.	Tekshirilgan korxonalarda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarning takrorlanishi (qaytalanishi) holat–larining to‘liq barham berish, %	26 xolat	kamida 50	100

№	Ko'rsatkichlar nomi	2021-yil (tayanch)	2025-yilga maqsad	2030-yilga maqsad
10.	Mehnat inspeksiyasi xodimlarining sonini XMTning rivojlanayotgan mamlakatlar uchun tavsiya etilganidan past bo'lmagan darajaga etkazish – 20 ming iqtisodiy faol aholiga 1 nafar inspektor	0,7	0,8	1 va undan yuqori
11.	Mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan shaxslarning bandligini kamida ikki baravar oshirish: <ul style="list-style-type: none"> • 2030-yilga qadar har yili kamida 8 ming nogironligi bo'lgan shaxslarni ishga joylash; • har yili mehnat bozoriga kiradigan kamida 300 ming yoshni ishga joylashtirish va bandligini ta'minlash; • har yili kamida 100 ming ayolni ishga joylashtirish (7–8% ayollar ishsizligi hisobidan). 	2 000 58 000 51 000	5 000 170 000 75 000	8 000 300 000 100 000
12.	Norasmiy sektorda bandlar ulushini qisqartirish, jami band aholi (tashqi migratsiyaga ketganlar bundan mustasno) sonidagi ulushi, %	38	35	ko'pi bilan 30
13.	Norasmiy sektorda bandlarning ish joyini yo'qotishidan ijtimoiy sug'urtalanganlar qamrovini ko'paytirish, norasmiy band xodimlar umumiy sonidagi ulushi, %	ma'lumot mavjud emas	kamida 10	kamida 25
14.	Xayot davomida ta'lim prinsipi aholini o'qitish dasturlarida ishtirok etish darajasini oshirish, ishga muhtoj shaxslar umumiy sonidagi ulushi, %	ma'lumot mavjud emas	kamida 10	kamida 30
15.	Ichki migratsiya va uning mehnat bozorida o'zni to'g'risida doimiy statistika tizimi shakllantirildi va doimiy hisobotlar tayyorlanadi. (2021–2022 yy maxsus tadqiqot aprotatsiyasini o'tkazish va ma'lumotni shakllantirish metodologiyasini ishlab chiqish)	ma'lumot mavjud emas	har yili	har yili

№	Ko'rsatkichlar nomi	2021-yil (tayanch)	2025-yilga maqsad	2030-yilga maqsad
16.	Tashqi mehnat migratsiyasi umumiy hajmida uyushgan migratsiya ulushi, mehnat migrantlari umumiy sonidan, %	6	20	kamida 30
17.	Tashqi mehnat migratsiyasini diversifikatsiyalash, yuboriladigan mamlakatlar ichida bitta mamlakatning ulushi % oshmasligi kerak	75	65	50
18.	Chet elga ketayotgan shaxslarning kasbiy va til malakalarini rivojlantirish bo'yicha xamda kasbiy malakasini baholash qamrovni ta'minlash, %.	ma'lumot mavjud emas	kamida 20	kamida 30
19.	Qabul qilayotgan mamlakatda mehnat migrantlarining huquqlarini himoya qilish, mehnat migrantlari murojaatlarining umumiy sonidan mehnat migrantlarining huquqlarini tiklash holatlari soni, %	10	kamida 40	kamida 70
20.	Qaytgan va qayta ishlashga jo'nab ketmagan, uyda ishlashga qolgan migrantlar, jami qaytib kelgan migrantlarning umumiy sonidagi ulushi, %ni tashkil qiladi	ma'lumot mavjud emas	kamida 10	kamida 30

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

I. Normativ–huquqiy hujjatlar

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. – Т.: «Ўзбекистон» НМИУ, 2018. – 76 б.
2. Аҳоли бандлиги тўғрисида Ўзбекистон Республикасининг Қонуни, 2020 йил 20 октябрь, ЎРҚ–642–сон.
3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. – Т.: “Адолат”, 2018. – 288 б.
4. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси. – Т.: “Адолат”, 2017. – 560 б.
5. Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида Ўзбекистон Республикасининг Қонуни, 2018 йил 16 октябрь, О‘РҚ–501–сон
6. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси» ПФ–4947–сон Фармони.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 28 январдаги “2022–2026 йилларга мўлжалланган янги Ўзбекистоннинг тараққиёт стратегияси” ПФ–60–сон Фармони.
8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 25 июлдаги “Ўзбекистон Республикаси аҳолисини ижтимоий ҳимоя қилиш стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида”ги ПФ-175-сон Фармони.
9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2022 йил 30 августдаги “Норасмий бандлик улушини қисқартириш ҳамда меҳнат ресурслари балансини замонавий ёндашувлар асосида шакллантириш чора–тадбирлари тўғрисида”ги 366–сон қарори.
10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2021 йил 8 июндаги “Ишчи касблар бўйича кадрларни тайёрлаш тизимини янада такомиллаштириш чора–тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–5140–сон қарори.
11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 31 декабрдаги “Малакаларни баҳолаш тизимини тубдан такомиллаштириш ва меҳнат бозорини малакали кадрлар билан таъминлаш чора–тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–4939–сон–қарори.
12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 11 августдаги “Камбағал ва ишсиз фуқароларни тадбиркорликка жалб

қилиш, уларнинг меҳнат фаоллигини ошириш ва касб–хунарга ўқитишга қаратилган ҳамда аҳоли бандлигини таъминлашга оид қўшимча чора–тадбирлар тўғрисида”ги ПҚ–4804–сонли қарори.

13. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 5 октябрдаги “Рақамли Ўзбекистон – 2030» стратегиясини тасдиқлаш ва уни самарали амалга ошириш чора–тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–6079–сон Фармони.

14. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 30 октябрдаги “Яширин иқтисодий қисқартириш ва солиқ органлари фаолияти самарадорлигини ошириш бўйича ташкилий чора–тадбирлар тўғрисида”ги ПФ–6098–сонли Фармони.

15. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 8 июндаги «Тадбиркорлик фаолияти ва ўзини ўзи банд қилишни давлат томонидан тартибга солишни соддалаштириш чора–тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ–4742–сонли қарори.

16. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 31 октябрдаги “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий–аппарат комплексини жорий қилиш чора–тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ 4502–сонли қарори.

17. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 22 декабрдаги “Ишга жойлаштиришга муҳтож аҳоли сонини аниқлаш, шу жумладан уй хўжалиқларини меҳнат билан бандлик масалалари бўйича ўрганишлар ўтказиш, шунингдек, меҳнат ресурслари, иш билан бандлик ва аҳолини ишга жойлаштириш балансини шакллантириш методикасини такомиллаштириш тўғрисида” ги 1011–сон қарори.

II. Asosiy adabiyotlar

1. Abdurahmonov Q.X. Ijtimoiy mehnat munosabatlari. Darslik. «Инновацион ривожланиш нашриот–матбаа уйи», 2019. – 524 б.

2. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3–nashri. T.: “FAN”, 2019. – 544 б.

3. Абдурахманов К.Х. Управление человеческими ресурсами организации: Учебник / коллектив авторов; под ред. Ю.Г.Одегова, М.В. Полевой, В.С.Половинко. – Москва: КНОРУС, 2019. – 584 с.

4. Абдурахманов К.Х. Экономика труда. Теория и практика: Учебник: в 2 ч./ – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2019.

5. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О. Экономика труда. Часть 1: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры /– 3–е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2016.
6. Асалиев А.М. Экономика труда: учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. – М.: ИНФРА–М, 2014. – 336 с.
7. Балахнин, Г.С. Государственное регулирование занятости: Учебное пособие / Г.С. Балахнин, В.Г. Сумцов, И.Г. Филиппова. – Луганськ : вид. СНУ им. В. Даля, 2004. –256 с.
8. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б. М. Генкин. — 7–е изд., доп. — М. : Норма, 2007. – 448 с.
9. Гимпельсон В.Е., Капелюшников Р.И. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда: монография / Нац. Исслед. Ун–т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2014. – С. 536
10. Ермолаева С.Г. Рынок труда. Учебное пособие. Екатеринбург Уральский университет. 2015. – 110 с.
11. Нестандартные формы занятости. Анализ проблем и перспективы решения в разных странах. Обзорная версия. Международное Бюро Труда – Женева: МБТ, 2017. – 45 с.
12. Неустойчивая занятость в Узбекистане: состояние, проблемы и пути их решения. Аналитический доклад ПРООН. “PrintMedia”. – Т. 2018. – 168 с.
13. 14. Овсянникова, И.П. Теневая экономика: учеб. пособие / ФГБОУ ВО РГУПС. – Ростов н/Д, 2015. – С. 159
14. 15. Олейник А.Н. Институциональная экономика: Учебное пособие / А.Н. Олейник. – М.: НИЦ ИНФРА–М, 2013. – С 416.
15. Рынок труда: учебник / под ред. профессора В. С. Буланова и профессора Н. А. Волгина. – М. : Экзамен, 2000. – 448 с.
16. Роцин С. Ю. Экономика труда: экономическая теория труда: учебное пособие / С. Ю. Роцин, Т. О. Разумова. – М. : ИНФРА–М, 2000. – 400 с.
17. Рофе А. И. Экономика и социология труда : учебное пособие / А. И. Рофе. – М. : МИК, 1996. – 128 с.
18. Рынок: регулирование рынка : учебное пособие для вузов. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2004. – 222 с.
19. Шаталова Н. И. Трудовой потенциал работника / Н. И. Шаталова. – М. : ЮНИТИ–ДАНА, 2003. – 400 с.
20. Экономика труда : учебник / под ред. профессора П. Э. Шлендера и профессора Ю.П. Кокина. – М. : Юристь, 2002.– 592 с.

21. Экономика труда / под ред. Ю.Г. Одегова, Н. А. Волгина.– М. : Экзамен, 2003. – 736 с.
22. Остапенко Ю. М. Экономика труда : учебное пособие / Ю. М. Остапенко. – М. : ИНФРА–М, 2003. – 268 с.
23. Рынок труда : учебник для вузов / В.С. Буланов [и др.]; под ред. В.С. Буланова и Н.А. Волгина.– 3–е изд., перераб. и доп.– М. : Экзамен, 2010. – 479 с.
24. Владимирова Л. П. Экономика труда : учебное пособие / Л. П. Владимирова – М. : Дашков и К, 2002. – 300 с.
25. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник для вузов / Б. М. Генкин. – 5–е изд., доп. – М. : Норма, 2005. – 416 с.
26. Кейнс, Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс. – М. : Гелиос АРВ, 2017. – 352 с.
27. 28. Колосова, Р.П. Занятость, рынок труда и социально–трудовые отношения. Учебно–методическое пособие : практикум / Р.П. Колосова, Г.Г. Меликьян. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2008. – 458 с
28. Павленков В. А. Рынок труда. Занятость. Безработица: учебник / В. А. Павленков. – М. : Изд–во МГУ, 2004. – 368 с.
29. 30 Экономика труда: Учебно–методическое пособие для госслужащих / Под редакцией А.Ф.Зубова. М.: Финсатинформ, 2011.– 268 с.
30. Экономическая теория. Под ред. М.А. Винокурова, М.П. Деминой. – Иркутск: Изд–во ИТЭА, 1999.
31. Экономическая теория. Под ред. В.Д. Камаева – М: Владос, 2000.
32. Eurofound. 2015. New forms of employment (Luxembourg, Publications Office of the European Union).
33. ILO, 2016. Non–standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects. Geneva: International Labour Office. – 396 p.
34. Дубовик, А. К. Рынок труда молодежи в Республике Беларусь: проблемы теории и практики / А. К. Дубовик // Вестник БНТУ. – 2010. – № 5. – с. 67–72.
35. Bell DN, Blanchflower DG (2010) Youth unemployment: Déjà Vu?. IZA Discussion Papers 4705, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn
36. Caliendo M, Künn S, Schmidl R (2011) Fighting youth unemployment: the effects of active labor market policies. IZA Discussion Papers 6222, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn

37. Card D, Kluve J, Weber A (2010) Active labour market policy evaluations: a meta-analysis. *Econ J* 120(548):452–477

38. Dolado JJ, Felgueroso F, Jansen M (2013) Youth labour market performance in Spain and its determinants: a micro-level perspective. OECD Economics Department Working Papers 1039

39. Rothstein J (2021) The lost generation? Labor market outcomes for post great recession entrants. *J Hum Resour* 56

40. Ashmarina S.I., Mantulenko V.V. Digital Economy and the New Labor Market: Jobs, Competences and Innovative HR Technologies. Lecture Notes in Networks and Systems. 2021.

41. New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality. Employment Policy Department. 2018. – 51 p.

III. Internet resurslari

1. www.stat.uz
2. www.mehnat.uz
3. www.mineconomy.uz.
4. www.lex.uz
5. www.imfr.uz
6. www.ilo.org
7. www.cisstat.org
8. www.unctad.org
9. www.ilo.org/ilo/stat/data
10. www.demoscope.ru

ASOSIY ATAMA VA TUSHUNCHALAR

Aholi – ma'lum bir ma'muriy hududda va muddatda (yil, chorak, oy) yashovchi odamlar soni.

Aholi bandligiga ko'maklashish markazi – aholining ish bilan bandligini rag'batlantirish bo'yicha faol chora–tadbirlarni amalga oshirish maqsadida respublika tumanlarida faoliyat ko'rsatuvchi davlat ijroya muassasasi.

Aholi bandligiga ko'maklashish davlat dasturi – davlat miqyosidagi barcha iqtisodiyot tarmoqlari va ijtimoiy sohalarida yangi ish o'rinlarini tashkil etish va aholini bandlik darajasini oshirib borish prognoz ko'rsatkichlari, o'sha prognoz ko'rsatkichlarga erishish bo'yicha aniq muddatlarni va mas'ul ijrochilarni o'z ichiga olgan, belgilangan, respublika va hududiy idoralar tomonidan tasdiqlanadigan hujjat hisoblanadi.

Aholining demografik holati – demografik vaziyat ma'lum bir hududda, ma'lum bir vaqt ichida demografik hodisalarni to'playdigan bir qator ko'rsatkichlar bilan tavsiflanadi. Ularning asosiylari – tug'ilish, o'lim, migratsiya, nikoh, ajralish hisoblanadi. Globallashuv sharoitida har qanday mamlakatning ijtimoiy barqarorligi va milliy xavfsizligi uchun oila, jamiyat va davlat manfaatlarining muvozanatlashgan qulay demografik holatini ta'minlash juda muhimdir.

Aholining ijtimoiy muhtoj toifalari – ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan va ish topishda qiynalayotgan hamda mehnat bozorida teng sharoitlarda raqobatlasha olmaydigan shaxslar.

Aholining ish bilan bandligi – qonunchilikka zid bo'lmagan va qoida tariqasida, ularga daromad olib keladigan, shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq fuqarolarning mehnat faoliyati.

Aholini ish bilan bandligiga ko'maklashish – ish axtarayotgan fuqarolarga tashkiliy, ma'muriy va iqtisodiy imkoniyatlar yaratish bo'yicha davlat idoralarining aholini ishga jalb qilish chora–tadbirlar tizimi.

Aholining ish bilan bandlik darajasi – davlat va uning hududlarida iqtisodiy–ijtimoiy holatni nazorat qilish borasida ma'lum yoshdagi ish bilan band aholining tegishli yosh guruhining umumiy aholisiga nisbati, foiz hisobida aniqlanadi.

Aholini ish bilan band qilish siyosati – davlat va jamiyatni rivojlantirish maqsadlari uchun ishsiz shaxslarning ijtimoiy–mehnat jarayoniga to‘laqonli jalb etilish va fuqarolarni mehnatga rag‘batlantirish borasidagi chora–tadbirlar majmuasidir.

Aholining mexanik harakati – aholining yashash joyini o‘zgartirish maqsadida mamlakat chegaralari yoki har qanday hududdan ko‘chishi (migratsiyasi) hisoblanadi.

Aholi migratsiyasi – aholini bir hududdan boshqa (yoki bir davlatdan boshqa davlatga) doimiy (yoki vaqtinchalik) yashash (yoki ishlash, o‘qish) maqsadida joyini o‘zgartirish jarayoni. Tashqi (mamlakat tashqarisida) va ichki (mamlakat ichida) migratsiya harakatlari mavjud.

Aholi sonining tabiiy o‘shish koeffitsienti – tug‘ilish va o‘limning umumiy koeffitsientlari orasidagi umumiy farqidir. Promilleda hisoblab chiqiladi.

Aholi sonining tabiiy o‘shishi – ma’lum bir vaqt ichida tug‘ilganlar va o‘lganlarning soni o‘rtasidagi farqning mutlaq raqami hisoblanadi. Uning harakat natijasi ham ijobiy, ham salbiy bo‘lishi mumkin.

Aholining tabiiy harakati – ma’lum bir hududda aholi sonining o‘zgarishiga olib keladigan tug‘ilish va o‘limlar to‘plamining umumiy ifodasi.

Aholi turmush darajasi – aholining asosiy moddiy va ma’naviy ehtiyojlarini qondirish darajasini belgilovchi ko‘rsatkich. (oziq – ovqat, uy–joy, xizmatlar, ta’lim, sog‘liqni saqlash va boshqalar). Bu ko‘rsatkich aholining iste’molini ilmiy asoslangan me’yorlarga yoki ma’lum vaqt ichida yoki ma’lum bir mamlakatda (mintaqada) erishilgan ko‘rsatkichlar bilan taqqoslanadi.

Aholining tug‘ilish koeffitsienti – doimiy aholi soniga nisbatan tug‘ilishning intensivligini belgilovchi ko‘rsatkichdir. Bu yil davomida tirik tug‘ilganlarning umumiy sonining o‘rtacha yillik aholi soniga nisbati. Odatda, u 1000 kishi uchun hisoblanadi.

Aholining yosh tarkibi – yosh haqidagi ma’lumotlar aholini har 10 yilda bir marotaba aholini ro‘yxatdan o‘tkazish, jumladan, tug‘ilish, o‘lim, nikoh va ajralishlarni o‘z ichiga qamrab oluvchi ko‘rsatkichlar majmuasi.

Aqliy mehnat – murakkab mehnat jarayonining turi, asosan insonning intellektual qobiliyatidan foydalanish bilan bog‘liqligi bilan tavsiflanadi.

Asosiy ish haqi – bu ish haqining nisbatan doimiy qismi, shu jumladan tarif stavkalari bo‘yicha to‘lovlar, rasmiy maoshlar, stavkalar va O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida, tarmoq kelishuvlari, jamoaviy va (yoki) mehnat shartnomalarida nazarda tutilgan doimiy to‘lovlar.

Autstaffing (ing. “out” – tashqari va “staff” – shtat) – bu xodimning o‘z korxonasining shtati tarkibidan tashqarida boshqa korxonaga yoki tashkilot ish beruvchisi bilan tuzgan mehnat shartnomasi asosida shartnoma vazifalarini bajarishdan iborat. Kompaniyalar fuqarolarni ish bilan bandlikning ushbu shaklidan ishlab chiqarish jarayonlarini maqbullashtirib, xodimlar bilan egiluvchan mehnat munosabatlarini yo‘lga qo‘yish uchun foydalanadi.

Autorsing (ing. out – tashqi, source – manba) – ma‘lum bir tashkilotning (muassasa) ba‘zi funksiyalarini (buxgalteriya, yuridik, transport va boshqalar) yuqori texnologik, malakali xodimlar va mutaxassislariga ega bo‘lgan boshqa tashkilotga topshirish uslubi.

“Ayollar daftari” – Ijtimoiy, iqtisodiy, huquqiy, psixologik qo‘llab-quvvatlashga, bilim va kasb o‘rganishga ehtiyoji va ishtiyoqi bo‘lgan, ishsiz xotin-qizlarning muammolarini aniqlash, bartaraf etish va nazoratini olib borish bo‘yicha ma‘lumotlar bazasi.

Band bo‘lmagan aholi – haq to‘lanadigan ishga yoki ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan shaxslar.

Bandlikning egiluvchanligi – ishlab chiqarish hajmining o‘sishi bilan bandlikning o‘sishi qanday o‘zgarishini ko‘rsatuvchi raqamli o‘lchov. Bandlikning egiluvchanligi, ma‘lum bir davr mobaynida ishlab chiqarish bir foizga o‘zgarganda, ma‘lum bir aholi guruhi uchun bandlikning o‘rtacha foiz o‘zgarishi sifatida belgilanadi. Tarmoq uchun bandlikning egiluvchanligini bilish tahlilchilarga ushbu sohani rivojlantirish orqali qancha bandlik yaratish mumkinligini hisoblash imkonini beradi.

Bo‘sh (vakant) ish o‘rinlari milliy bazasi – O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligining «Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy–apparat kompleksiga kiruvchi bo‘sh (vakant) ish o‘rinlari to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni o‘z ichiga olgan ma‘lumotlarning axborot bazasi.

Davlatning ijtimoiy himoya tizimi – o‘zgaruvchan va beqaror mehnat bozori sharoitida fuqarolar uchun teng mehnat sharoitlarini vujudga

keltirish, ayniqsa, mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy zaif qatlamlarini kafolatlangan ijtimoiy himoya qilishning qonuniy, tashkiliy va moliyaviy majmuasi hisoblanadi.

Davlat–xususiy sheriklik loyihasi – iqtisodiy, ijtimoiy va infratuzilmaviy vazifalarni hal etishga qaratilgan, xususiy investisiyalarni jalb etish va (yoki) ilg‘or boshqaruv tajribasini joriy etish asosida amalga oshiriladigan tadbirlar majmui.

Dekvalifikatsiya (lot. de – ajratish, kamaytirish, qualificatio: quails – qanday sifat; facere – qilmoq) – uzoq davom etgan ishsizlik, surunkali kasallik, ma‘lum bir kasbda ishlashda uzoq muddatli tanaffus natijasida kasbiy bilim, ko‘nikma, va professional ko‘nikmalarni yo‘qotish.

Demografiya (yunon. demos – aholi va grapho – yozish) – aholining o‘zgaruvchanlik tendensiyalari, tug‘ilish va o‘lim, migratsiya, jinsi, yosh tuzilishi, milliy tarkibi, malakaviy tuzilishi, geografik taqsimoti va ularning ijtimoiy–iqtisodiy, tarixiy, madaniy, ma‘naviy va boshqa omillar ta‘sirini o‘rganadigan ilmiy–amaliy fan.

Demografik yuk – aholining ma‘lum bir davrda yosh tarkibining umumiy miqdoriy xarakteristikasi bo‘lib, unda mehnatga layoqati yo‘q aholi (16 yoshgacha bolalar, 60 yoshdan yuqori keksa–qariyalar, nogironligi bo‘lgan shaxslar) bo‘lgan jamiyatga “demografik yuk” deb belgilanadi. Katta yoshdagi aholi guruhlar soni o‘zining “demografik yuki” ta‘siriga binoan turlicha belgilanadi: bolalar va o‘smirlar (0–14 yosh), mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar (60 yosh va undan yuqori), umumiy mehnatga layoqatli guruh (shartli 15–59 yosh). “Demografik yuk”ning amalda quyidagi ko‘rsatkichlari mavjud:

– bolalar va o‘smirlar sonining yoki mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli kishilar soniga nisbati;

– mehnatga layoqatli yoshdan katta bo‘lgan shaxslar va bolalar va o‘smirlar sonining nisbati.

Doimiy aholi – hududda ma‘lum bir davrda doimiy istiqomat qiluvchilar, shu jumladan doimiy aholiga vaqtincha fuqaro bo‘lmagan shaxslar kiradi.

Dual o‘qitish – ikki tomonlama o‘qitish – bu kadrlar tayyorlashning bir shakli bo‘lib, u ta‘lim muassasasida o‘qitishni korxonada o‘qitish amaliyoti

davri bilan birlashtiradi. Bu mashgʻulotning nazariy qismi taʼlim tashkiloti bazasida, amaliy qismi esa ish joyida oʻtkaziladigan mashgʻulot turi.

Ekstensiv iqtisodiy oʻsish – qoʻshimcha ishlab chiqarish omillarini (er, ishchi kuchi, kapital) jalb qilish hisobiga ishlab chiqarish hajmining oshishi.

Faol bandlik siyosati – bandlikni oshirish, uning sifat xususiyatlarini yaxshilash va ishsizlikning oldini olishga qaratilgan siyosatdir. Bu siyosat choralari orasida ish oʻrinlarini yaratish va saqlab qolish, ishsizlarni qayta tayyorlash, mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish, jamoat ishlarini tashkil etish bilan bogʻliq boʻlishi kerak.

Friksion ishsizlik – oʻz ixtiyori bilan ishdan boʻshaganlar orasidagi ishsizlik, bu vaqtinchalik, qisqa muddatli xarakterga ega: ushbu toifadagi ishsizlar iloji boricha tezroq ishga olinadi deb taxmin qilinadi.

Frilanser (ing. freelancer “erkin ishchi” – shtatsiz ishchi, xususiy mutaxassis) Internet, bosma eʼlonlar yoki shaxsiy aloqa kanallari orqali oʻz xizmatlarini taklif qiluvchi turli soha mutaxassislari.

Gender tenglik – ijtimoiy tuzilishning oʻziga xos xususiyati, unga koʻra, har xil ijtimoiy guruhlar, bu holda erkaklar va ayollar, barqaror farqlarga va natijada jamiyatda teng imkoniyatlarga ega boʻladi.

Hudud (mintaqa) mehnat potentsiali – maʼlum hududga tegishli boʻlgan va unda istiqomat qiluvchi jami mehnat potentsiali tushuniladi.

Hududiy ishsizlik – maʼlum bir huduyi ijtimoiy–iqtisodiy ahvol boʻlib, unda faol, mehnatga layoqatli aholining ishsiz bir qismi.

HR – mutaxassisi (ing. human resources – inson resurslari) – bu «Human Resources», yaʼni “inson resurslari” bilan shugʻullanadigan professional shaxs. U kompaniya boshqaruvi, uning xodimlari va mehnat bozori oʻrtasidagi bogʻlovchi boʻgʻindir. HR toʻgʻridan–toʻgʻri odamlar bilan ishlaydi, eng munosib kadrlarni tanlaydi, kompaniyaning strategik vazifalarini bajarish uchun inson resurslarini boshqaradi, xodimlarni ragʻbatlantirish, oʻqitish va rivojlantirish tizimini ishlab chiqadi, qulay korporativ muhitni yaratadi.

Ijtimoiy kafolatlar – mehnat jarayonida faoliyat koʻrsatayotgan xodimlar va ularning oila aʼzolari uchun mehnat shartnomalarida oʻz oʻrnini topgan kommunal toʻlovlariga, dam olishga, shu jumladan, taʼtil

harajatlariga, davolanishga korxonalar tomonidan belgilangan moddiy va nomoddiy manfaatlar majmuasi.

Ijtimoiy normativlar – aholining ta'lim, tibbiy xizmat, uy–joy, pensiya, ijtimoiy sug'urta va hokazolardagi muayyan ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish uchun byudjet mablag'larini adolatli taqsimlash ko'rsatkichlari va mezonlari.

Ijtimoiy sheriklik – davlat organlarining nodavlat notijorat tashkilotlari va fuqarolik jamiyatining boshqa institutlari bilan mamlakatni ijtimoiy–iqtisodiy rivojlantirish dasturlarini, shu jumladan tarmoq, hududiy dasturlarni, shuningdek normativ–huquqiy hujjatlarni hamda fuqarolarning huquqlari va qonuniy manfaatlariga daxldor bo'lgan boshqa qarorlarni ishlab chiqish hamda amalga oshirish borasidagi hamkorligi.

Ijtimoiy soha – aholi turmush tarzi, uning farovonligi, iste'mol darajasiga bevosita bog'liq bo'lgan va ularni belgilab beruvchi tarmoqlar, korxonalar va tashkilotlar majmui. Ijtimoiy sohaga eng avvalo xizmat ko'rsatish sohasi (maorif, madaniyat, sog'liqni saqlash, ijtimoiy ta'minot, jismoniy tarbiya, umumiy ovqatlanish, kommunal xizmat ko'rsatish, yo'lovchi transporti, aloqa va boshqalar) kiradi.

Ikkilamchi bandlik – asosiy lavozimda ishlab turib, mehnat bozorida o'z kasbiga talab oshishi munosabati bilan shakllanadigan mehnat bozorida holatning tavsifi.

Ikkilamchi mehnat bozori – beqaror bandlik darajasi, kadrlar almashinuvi, past ish haqi, kasbiy yuksalishning yo'qligi, ishlab chiqarish, mehnat va boshqaruvning past darajasi va boshqalar bilan tavsiflanadigan bozor.

Immigratsiya – ma'lum bir davlat hududiga vaqtinchalik yoki doimiy ravishda yashash uchun aholining kirib kelish jarayoni.

Inson kapitali – insonning iqtisodiy–ijtimoiy rivojlanish jarayoniga salohiyatli qobiliyatga hamda hozirgi zamon innovatsion tafakkurga, doimiy bilim, ko'nikma, tajriba darajasini oshirib boruvchi shaxsning fazilatlarini.

Inson kapitaliga investitsiyalar – ta'lim, sog'ligini saqlash, xodimni mehnat qilish va yashash sharoitlariga, mehnat jarayonidagi faoliyati sifati va samaradorligiga qaratilgan maqsadli mablag' xarajatlari.

Infratuzilma – (lot. infra – “osti” va lot. structura – “tuzulma”) – har bir ijtimoiy–iqtisodiy jarayonlarni tizimli faoliyatiga asos bo‘lgan va aholiga sifatli xizmat ko‘rsatishda o‘zaro bog‘liq bo‘lgan xizmat yo‘nalishlari va obyektlari majmuasi.

Innovatsiya (lot. “novatio” –“yangilanish”) – bozor munosabatlarida raqobat talablaridan kelib chiqqan holda jarayonlar va mahsulotlarning yuqori sifatli ishlab chiqarish (aholiga yuksak darajadagi xizmat ko‘rsatish) va mehnat samaradorligini muntazam ravishda oshirib boruvchi yangi texnologiyalar, yangi boshqaruv tizimlari va yangi bilim va yangi tafakkurga ega mutaxassislarni tayyorlab, yuqori saviyali va munosib ish joylarga jalb qilish, mehnatni yangi baholash tizimini joriy etish jarayoni.

Inson resurslari – jamiyatda samarali mehnat qilish qobiliyatiga ega, ijtimoiy foydali mehnat faoliyatini yuritish uchun zarur bo‘lgan aqlan va jismonan rivojlangan, doim o‘zining salohiyat darajasini takomillashtirib boruvchi, yuksak bilimga va boy tajribaga ega bo‘lgan aholining mehnatga layoqatli toifalari hisoblanadi.

Iqtisodiy faol aholi – mehnat faoliyati bilan band bo‘lgan fuqarolar va ishsizlar yig‘indisi.

Iqtisodiy faol bo‘lmagan aholi – mehnat faoliyati bilan band deb hisoblanmaydigan shaxslar, shu jumladan:

- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta’lim olayotgan o‘quvchilar va talabalar;
- uy bekalari va bolalarni parvarish qilish bilan band bo‘lgan ishlamayotgan ayollar;
- ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo‘lmagan shaxslar.

Ish (mehnat) – Umumiy ma’noda inson tomonidan jamiyat ehtiyoji yoki o‘zi uchun biron bir mahsulotni ishlab chiqarish, tayyorlash yoki xizmat ko‘rsatish maqsadida ongli ravishda amalga oshiradigan faoliyati. Ishning turlari ko‘p: aqliy mehnat, jismoniy mehnat, ilmiy faoliyat, jismoniy kuch talab qilinadigan ish, ijodiy ish va hokazo.

Ish beruvchi shaxs O‘zbekiston Mehnat kodeksida va mehnatni tashkillashtirish bo‘yicha amaldagi qoidalarga muvofiq jismoniy shaxs bilan mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzgan yuridik yoki jismoniy shaxs hisoblanadi.

Ish bilan vaqtinchalik band bo‘lmagan shaxslar (vaqtinchalik ishsizlar) – haq to‘lanadigan ishga yoki ish haqi (mehnat daromadi) keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan shaxslar; Muayyan muddatlarda, ayrim sabablarga ko‘ra, mehnat faoliyati bilan bilan shug‘ullanmayotgan, lekin, shu davrda ish axtarayotgan (yoki kasb–hunarga o‘qiyotgan), mahalliy mehnat idoralarida ishsiz maqomidagi “Temir daftar”, “Ayollar davftari” va “Yoshlar daftarida” ro‘yxatda turgan shaxslar kiradi.

Ishchi kuchiga talab – mehnat bozorining o‘ziga xos xususiyati – bu bozor iqtisodiyotining eng muhim elementi bo‘lib, u “qayta ishchi kuchi” mahsulotning normal takror ishlab chiqarilishini va undan samarali foydalanishni ta‘minlashga mo‘ljallangan ijtimoiy munosabatlar tizimidir. Mehnat bozorida namoyish etiladigan va mos ravishda mehnatdan foydalanish uchun ishlab chiqarish vositalari bilan ta‘minlangan mehnatga bo‘lgan ijtimoiy ehtiyojlarning hajmi va tuzilishini aks ettiradi.

Ishsizlik holati – hududiy mehnat bozorida o‘zining kasb va mutaxassislik mehnat layoqatiga vaqtinchalik talab bo‘lmaganligi.

Ishsizlik nafaqasi – vaqtinchalik ishsiz shaxslarni mahalliy bandlikka ko‘maklashish Markazlarida ro‘yhatga olingan ishsizlarga vaqtinchalik (3 oy davomida) pul shaklida qo‘llab–quvvatlash jarayoni.

Ish o‘rinlarini tashkil etishga doir davlat buyurtmasi – vaqtinchalik ishsiz fuqarolarni doimiy yoki vaqtinchalik daromad keltiruvchi ishga jalb qilishga qaratilgan, xududda ma‘lum miqdorda yangi ish o‘rinlarini tashkil etilishiga qaratilgan davlat idoralarining tashkiliy, huquqiy, texnologik va huquqiy chora–tadbirlari.

Ish o‘rinlarining eng kam soni – aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirish uchun tashkilot xodimlarining ro‘yxatdagi o‘rtacha soniga nisbatan tumanlar (shaharlar) hokimlarining qarorlari bilan foizlarda belgilanadigan ish o‘rinlarining eng kam soni.

Ishsiz shaxslar – o‘n olti yoshdan to pensiya bilan ta‘minlanish huquqini olishgacha bo‘lgan yoshdagi, haq to‘lanadigan ishga yoki daromad keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo‘lgan yoxud kasbga tayyorlashdan, qayta tayyorlashdan o‘tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo‘lgan mehnatga layoqatli shaxslar (bundan ta‘lim muassasalarida ta‘lim olayotganlar mustasno).

Ish haqi – xodimga uning mehnatidan foydalanganligi uchun to‘lanadigan haq. Mehnatga pul shaklida to‘lanadigan haq; qiymatning o‘zgargan shakli, ish kuchi (taqdim etilgan mehnat xizmati) ning bahosi. Ish kuchi qiymati va narxi bevosita ish haqida ifodalanadi. Xodim mehnat bozorida mehnatni emas, o‘z ish kuchini sotadi. Ish haqi mehnatning pul shaklidagi bahosi bo‘lib, uni ishga yollovchilar (korxonalar, muassasalar, tadbirkorlar) mehnat qiluvchilarga ma’lum vaqt mobaynida ma’lum miqdordagi va muayyan sifatli ishni bajarganliklari uchun to‘laydilar.

Ishchi kuchi balansi (mehnat resurslari balansi) – mehnat resurslarining taqsimlanishi va shakllanish manbalarini ko‘rsatuvchi muvozanat. Hududiy darajada ishlab chiqiladi.

Ish bilan bandlik – fuqarolarning shaxsiy va jamoat ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq faoliyati, qonunchilikka zid bo‘lmagan mehnat faoliyati.

Ixtiyoriy ishsizlik – mehnat bozorida o‘z kasbi va mutaxassisligi bo‘yicha har xil sabablarga ko‘ra ko‘ngilli ravishda ishlashni istamagan shaxslar kiradi. Sabablar: shaxsning nogironlik darajasi holati, moddiy jihatidan to‘q oila a‘zolari, xorijdan uzoq ta’tilga ketganlar, qonun doirasida doimiy daromad manbalariga ega shaxslar.

Jamoa shartnomasi – mulk shaklidan qat’iy nazar faoliyat ko‘rsatayotgan idoralar, korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda ijtimoiy–mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi hamda xodimlar va ish beruvchilarning vazifalarini, burch, ijtimoiy kafolatlar bo‘yicha majburiyatlar va mas’uliyatlarini belgilovchi tashkiliy huquqiy hujjat.

Jini koeffitsienti – ma’lum bir mamlakatda jismoniy shaxslar yoki uy xo‘jaliklari daromadlarining haqiqiy taqsimlanishining mutlaq tenglikdan chetlanishini tavsiflovchi ko‘rsatkich. 0 indeks qiymati mutlaq tenglikka, 1 – mutlaq tengsizlikka to‘g‘ri keladi.

Jismoniy mehnat – oddiy mehnat jarayonining bir turi, asosan, odamning mushak kuchini sarflash bilan bog‘liq va mushak–suyak tizimiga va tana faoliyatini ta’minlaydigan funktsional tizimlarga (yurak–qon tomir, asab–mushak, nafas olish va boshqalar) yukning ortishi bilan tavsiflanadi.

Kasb–hunar o‘quv markazi – xalqaro talablar bo‘yicha O‘zbekistonda milliy ta’lim tizimining tasnifi bo‘yicha 3–darajasiga mos keluvchi ta’lim dasturlari asosida maktab bitiruvchilarini mehnatga jalb

qilish maqsadida ijtimoiy qo‘llab–quvvatlashga qaratilgan boshlang‘ich professional ta‘lim bosqichida kadrlar tayyorlaydigan ta‘lim muassasasi va ularning mahalla va hududlardagi filiallari.

Kasanachi – tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofiq jismoniy shaxsning yashash joyi bo‘yicha yoki unga, uning oila a‘zolariga tegishli bo‘lgan boshqa binolarda ish beruvchining buyurtmalari bo‘yicha tovarlar ishlab chiqarish yoki xizmatlar ko‘rsatish bo‘yicha kasanachi tomonidan amalga oshirilayotgan ish.

Kasb – har bir shaxsning kasbiy malakaga tayyorgarlik natijasida tegishli shaklda tasdiqlovchi hujjatlar yoki maxsus tayyorgarlik natijasida muayyan bilim va amaliy mahorat ko‘nikmalarni ijro eta oluvchi mehnat faoliyati turi.

Kasbiy malakaviy talablar – mutaxassislik (ta‘lim sohasi) bo‘yicha talablar, mutaxassislik bo‘yicha ish tajribasi, o‘qitish sohasi, kasbiy bilim va ko‘nikmalar faoliyat doirasi bo‘lib, ular faoliyat doirasidagi xizmat vazifalarini bajarish uchun zarurdir.

Kasbiy standart – malaka va bilimning darajasiga, mehnatning mazmuniga, sifatiga va shart–sharoitlariga doir talablarni belgilaydigan, asosiy mehnat vazifalari tavsifini va ularni bajarish shartlarini o‘z ichiga olgan standart.

Kasbiy standartning milliy ramkalari – mehnat faoliyati mazmuni va maqsadini to‘laonli bajarish uchun xodimning (ishchining) o‘zlashtirgan malaka va bilimining darajasiga, mehnat faoliyatining mazmuniga, sifatiga va shart–sharoitlariga doir talablarni belgilaydigan, uning lavozim va kasb vazifalari tavsifini va ularni bajarish shartlarini o‘z ichiga olgan standart.

Kasbga moslashish – bu rasmiy lavozimdagi boshlang‘ich tayyorgarlik doirasida yangi lavozimga tayinlangan davlat xizmatchilarining o‘zlashtirish jarayonini ijtimoiy, tashkiliy va professional qo‘llab–quvvatlash, shu jumladan uning malakasini oshirishga ko‘maklashish va rag‘batlantirish choralari mavjud kasbiy bilim va ko‘nikmalarni rivojlantirish, rasmiy intizomga rioya etilishini ta‘minlash va davlat xizmatining shartlariga ko‘nikish.

Kasaba uyushmasi – fuqarolarning ijtimoiy va mehnat huquqlari va manfaatlarini ifoda etish va himoya qilish maqsadida, ularning mehnat

faoliyatining mohiyati bilan umumiy ishlab chiqarish, kasbiy manfaatlar bilan bog‘liq bo‘lgan ixtiyoriy jamoat birlashmasi.

Kouching (ing. coach – ustoz, murabbiy) – yangi paydo bo‘lgan va tez rivojlanayotgan amaliy psixologiyaning bir bo‘limi bo‘lib, unda mehnat va hayotning boshqa sohalarida mahsuldorlik va psixologik farovonlikka erishish uchun kattalarni o‘qitishning turli xil psixologik metodlari va usullari qo‘llaniladi. Qaysidir ma’noda murabbiylikka yaqin.

Kovorking (ing. coworking – birgalikda ishlash) – keng ma’noda umumiy ish joyida turli xil ish bilan band bo‘lgan odamlarning ishini tashkil etishga yondashuv.

Ko‘nikmalar – insonning muayyan mehnat funksiyalarini bajarish qobiliyatini ifodalovchi, ta’lim jarayonida yoki shaxsiy tajriba orqali egallangan sifati (mahorati).

Ko‘nikmalarni baholash – xodim yoki ishga (kasbga) talabgor malakasining kasb standarti qoidalariga yoki malakaviy talablarga mosligini tasdiqlash tartibi.

Kraudfanding (ing. a crowd – olomon, funding – moliyalashtirish) – ko‘p odamlarning ixtiyoriy ravishda pul yoki boshqa manbalar bilan yangi qiziqarli g‘oyalarni odatda Internet orqali moliyalashtirishi.

Kraudsourcing (crowdsourcing, crowd – olomon, sourcing – manba) – axborot texnologiyalari yordamida ixtiyoriy ravishda subpudrat ishining bir turi sifatida o‘z ijodiy qobiliyatlari, bilimlari va tajribasidan foydalanish uchun keng doiradagi odamlarni innovatsion ishlab chiqarish faoliyatining ayrim muammolarini hal qilishga jalb qilish.

Kvalifikatsiya – kasbiy mahorat darajasi yoki pog‘onasi kasbiy talablarning muayyan pog‘onasiga muvofiqligi darajasi.

Mavsumiy ishlar – iqlim yoki boshqa tabiiy sharoitlar tufayli ma’lum bir davrda mavsumda), lekin bir yildan ko‘p bo‘lmagan muddatda bajariladigan ishlar.

Mavsumiy ishsizlik – korxonalar va tashkilotlarning iqlim mavsumiyligi sababli vaqtinchalik ishsizlik (masalan, qishloq xo‘jaligida qishgi davrda, bir qator xizmat ko‘rsatish sohalarida).

Majburiy mehnat – davlat boshqaruv idoralari, jamoat tashkilotlari va ayniqsa, ish beruvchi biron–bir ma’muriy bosim o‘tkazish, jazoni qo‘llash bilan tahdid qilib, xodimni (ishchini) belgilangan lavozim vazifalaridan

tashqari, ixtiyoriga xilof ravishda qo‘shimcha miqdordagi ish yoki qo‘shimcha xizmat yo‘nalishi bo‘yicha topshiriqlarni ijro etishini talab qilgan tarzda – bu holat majburiy mehnat deb baholanadi.

Malaka – xodimning muayyan ish turini bajarishga kasbiy tayyorgarlik darajasi; xodimning bilimi, qobiliyati va malakasi aniq mehnat funksiyalarini yuqori sifatli bajarishga (Professional standartlar) tayyorlik darajasi.

Malaka darajasi – xodim yoki ishga qabul qilinayotgan kasb egasi o‘zining bilim darajasi, mahorati va o‘zlashtirilgan ko‘nikmalarining tegishli mutaxassislik bo‘yicha aniq funksiyalarini yuqori sifatda bajara olish qobiliyati. Xodimning malaka darajasi bo‘yicha unga mehnat vazifalarini sifatli bajarish imkonini beradigan tayyorgarlik bazaviy miqdori, uning bilim doirasi, mahorati va ko‘nikmalar sohibi sifatida o‘lchalanadi.

Masofaviy ish – xodim ish beruvchi bilan kelishgan holda (og‘zaki yoki shartnomaga qo‘shimcha tarzda) asosiy korxonada (maussasa, tashkilot, firma, klaster) dan tashqari o‘z vazifalarini bajarishi va axborot–kommunikatsiya texnologiyalari vositasida rahbariyat bilan kelishilgan shartlar asosida aloqada bo‘lish tushuniladi.

Mehnat – shaxsning ongli ravishda va o‘z ixtiyori bilan o‘zining yoki jamiyat ehtiyojlarini qondiradigan moddiy va ma‘naviy ne‘matlarni yaratishga qaratilgan aniq maqsadli faoliyati.

Mehnat bozori – o‘zining mehnat qilish qobiliyatini taklif qilgan shaxslar bilan ish beruvchilar o‘rtasidagi o‘zaro munosabatni belgilab, talab va taklif mexanizmlarining o‘zaro ta‘siri natijasida ishchi kuchi narxlarini shakllantiradigan ishlab chiqarish omillaridan biri, jamiyatda inson resurslarini to‘xtovsiz qayta ishlab chiqarilishini ta‘minlash, samarali foydalanishga qaratilgan ijtimoiy–iqtisodiy, iuridik munosabatlar, norma va institutlar tizimidir.

Mehnat bozorida raqobat – mehnat bilan band bo‘lgan hamda mehnat bozoriga ish izlab kelgan ishsizlar nufuzli yoki imtiyozli ish joylari va ish beruvchilarda munosib ish o‘rinlarini egallash uchun olib boriladigan kurash mexanizmi. Ijtimoiy va mehnat munosabatlarning turli ishtirokchilarining manfaatlari to‘qnashuvi sifatida tavsiflanadi va har xil yo‘nalishlarda, ish haqining ishchi kuchining muvozanatli narxiga

yaqinlashishiga, xo‘jalik yurituvchi sub’ektlarning harakatlarini muvofiqlashtirishga yordam beradi.

Mehnat bozoridagi keskinlik koeffitsienti – aholi bandligi davlat xizmatida ro‘yxatdan o‘tgan va ma’lum bir hududda band bo‘lmagan fuqarolar sonining bo‘sh ish (vakant) o‘rinlar soniga nisbati. Ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklifning nisbatlarini belgilaydigan ko‘rsatkich bo‘lib, u ishsizlarni ishga jalb qilish sonining korxonalar tomonidan e‘lon qilingan bo‘sh ish o‘rinlariga nisbati sifatida belgilanadi.

Mehnat bozorini davlat tomonidan muvofiqlashtirish – davlat organlari tomonidan mehnat bozori subektlari faoliyatini monitoring qilish, aholini ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirish, malakali kadrlarni o‘qitish va qayta tayyorlash, vaqtincha ishsiz qolgan shaxslarni ijtimoiy himoya qilish orqali amalga oshiriladi.

Mehnat bozorining asosiy ko‘rsatkichlari – mehnat bozorining asosiy ko‘rsatkichlari quyidagi ma’lumotlar asosida shakllanadi:

- Aholining ishchi kuchi tarkibida ishtirok etish darajasi;
- Ish bilan bandlik / aholiga nisbati;
- Ish bilan bandlikdagi maqomi;
- Tarmoqlar bo‘yicha bandlik;
- Kasb bo‘yicha bandlik;
- To‘liq bo‘lmagan ish vaqtidagi xodimlar;
- Ish vaqti / mehnat unumdorligi;
- Yashirin iqtisodiyotda bandlik;
- Umumiy ishsizlik darajasi;
- Yoshlarning ishsizligi;
- Uzoq muddatli ishsizlik;
- Ishchi kuchidan tashqaridagi shaxslar;
- Ta’lim darajasi va savodsizlik;
- Ish haqi va ish haqiga xarajatlar;
- Mehnat unumdorligi.

Mehnat bozorining passiv siyosati – jamiyatda ishsizlikka ma’lum munosabatni shakllantirish va uning salbiy oqibatlarini yumshatishga qaratilgan. Passiv siyosat nuqtai nazaridan, ish bilan bandlikni subsidiyalash – bu o‘z ishini ochgan ishsizlarni qo‘llab-quvvatlash va imtiyozli kredit berishni o‘z ichiga oladi.

Mehnat iqtisodiyoti – mehnat bozori, mehnat resurslari va ish bilan bandlikni, mehnat munosabatlarining uzoq muddatli tahlili, xodimlarning daromadi va ish haqini o‘rganadi, mehnat samaradorligi muammolarini o‘rganadi, xodimlar sonini asoslash usullarini ishlab chiqadi va inson kapitali tushunchasi, ularning o‘zaro ta‘sirini o‘rganadigan iqtisodiyot fanining muayyan yo‘nalishi hisoblanadi.

Mehnat omili – ijtimoiy takror ishlab chiqarish jarayonida band bo‘lgan odamlar; tovarlar va xizmatlar yaratishga qaratilgan har qanday intellektual yoki jismoniy faoliyat

Mehnat motivatsiyasi – inson mutaxassisligini, kasb–hunarini yoki ish joyini tanlashning jozibador omillari yig‘indisi. Mehnat motivatsiyasining psixologik, ijtimoiy va iqtisodiy jihatlari mavjud. Psixologik mehnat motivatsiyasi insonning o‘z–o‘zini anglash istagini, ya’ni o‘z rejalarini, maqsadlarini, istaklarini, intilishlarini to‘liq amalga oshirishni ifodalaydi. Ijtimoiy mehnat motivatsiyasi insonni muayyan ijtimoiy mavqega erishish, nufuzli lavozim, kasb–hunar, muayyan yashash joyi va boshqalar bilan bog‘liq maqomga erishish uchun ishlashga undaydi. Iqtisodiy mehnat motivatsiyasi – ma’lum bir hayot standartiga yo‘naltirilgan motivatsion motivlar tizimi.

Mehnat munosabatlari – xodim va ish beruvchi o‘rtasida xodimning mehnat funksiyasini haq evaziga bajarishi, xodimning ichki mehnat tartibi qoidalariga bo‘ysunishi to‘g‘risidagi kelishuvga asoslangan munosabatlar bo‘lib, ish beruvchi esa mehnat qonunchiligi normalarini, jamoaviy bitimni, bitimlarni, mahalliy normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasini o‘z ichiga olgan boshqa normativ–huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan mehnat sharoitlarini ijro etadi.

Mehnat normalari – insonning sog‘liq darajasidagi fiziologik hamda psixologik imkonlari doirasida ishlab chiqarish, xizmat ko‘rsatish vaqt va miqdor normalari, son normativlari – ishlab chiqarishda va xizmat ko‘rsatishda qo‘llanadigan texnik–texnologiya yutuqlariga asoslangan mehnatni tashkil etish darajasiga muvofiq belgilanadi.

Mehnat potentsiali – jamiyatda mehnat faolligiga ega aholining demografik, ijtimoiy va ma’naviy xususiyatlarining jamlanmasi bo‘lib, ana shu potentsialning ushbu jamiyatda mavjud bo‘lgan mehnat munosabatlariga jalb qilinganligini yoki jalb qilinishi mumkinligini anglatadi.

Mehnat resurslari – mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda band bo‘lgan, mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta shaxslar.

Mehnat resurslari balansi – mehnat resurslarining sonini va tarkibini, shuningdek ularning band bo‘lgan, band bo‘lmagan va iqtisodiy jihatdan faol bo‘lmagan aholiga taqsimlanishini aks ettiruvchi ko‘rsatkichlar tizimi.

Mehnat unumdorligi – ma’lum bir vaqt birligi mobaynida xodim tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulotlarning soni bilan o‘lchangan hodimning (ishchining) mehnat faoliyati natijadorlik ko‘rsatkichi.

Mehnatga layoqatli aholi – XMT metodologiyasiga ko‘ra, bu toifaga 15 yoshdan 72 yoshgacha bo‘lganlar kiradi:

- ish bilan band tadbirkor va yollangan xodimlar);
- ishsizlar.

O‘zbekistonda ishlamayotgan birinchi va ikkinchi guruh nogironlaridan va yoshiga ko‘ra imtiyozli shartlarda pensiya oluvchi shaxslardan tashqari, mehnatga layoqatli yoshdagi shaxslar (16 yoshdan 60 yoshgacha bo‘lgan erkaklar va 16 yoshdan 55 yoshgacha bo‘lgan xotin–qizlar).

Mehnatni me’yorlash – bu aniq tashkiliy–texnik sharoitlarda xodimlar tomonidan ishlarni bajarish (mahsulot birligini ishlab chiqarish) uchun zarur bo‘lgan mehnat xarajatlarini vaqtini) aniqlash va shu asosda mehnat me’yorlarini belgilash.

Mehnatni muhofaza qilish – mehnat jarayonida insonning xavfsizligini, hayoti va sog‘lig‘i, ish qobiliyati saqlanishini ta’minlashga doir huquqiy, ijtimoiy–iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya–gigiena, davolash–profilaktika, rehabilitatsiya tadbirlari hamda vositalari tizimi.

Milliy malakalar ramkasi – mehnat va ta’lim sohalarini umumiy lashtirish vositasi, malaka darajalarining va ularga erishish yo‘llarining O‘zbekiston Respublikasida tan olinadigan umumlashtirilgan bayoni.

Milliy malakalar tizimi– ta’lim, o‘qitish, malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimi tomonidan mehnat bozorining malakali xodimlarga ehtiyoji va malakali ishchi kuchi taklifining butun umr davomida muvofiqligini ta’minlovchi huquqiy va institutsional tartibga solish mexanizmlari majmui.

Norasmiy mehnat bilan bandlik – mulk shakli turidan qat’iy nazar ishlab chiqarish va xizmat ko‘rsatish korxonalarida shtat birliklarida hisobda turmagan, mehnat munosabatlari rasman shakllanmagan, soliq organlari hisobiga olinmagan va mehnat bozori va yashirin iqtisodiyotning tarkibiy qismi bo‘lgan ijtimoiy–iqtisodiy va ijtimoiy–mehnat munosabatlari hisoblanadi.

Norasmiy bandlik sektori – mulk shaklidan qat’iy nazar korxonalarda yoki uy xo‘jaliklarida yollangan xodim (ishchilar) bilan mehnat munosabatlarini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi talablariga muvofiq rasmiylashtirilmagan ijtimoiy–iqtisodiy va ijtimoiy–mehnat munosabatlari hisoblanadi.

Noan’anaviy (nostandart) bandlik – yollanma xodimlarni (ishchilarni) ish bilan bandligini texnologik mazmunan saqlanib, tashkiliy jihatidan farq qiluvchi barcha shakllari: masofaviy ish usulida, moslashuvchan ish jadvalida, o‘zini o‘zi band qilish, frilans, autsorsing, vaqtinchalik, mavsumiy, uyda ish bilan bandlik, kasanachilik turlari kiradi.

Normal ish vaqti davomiyligi – haftada 40 soatdan oshmaydigan ish vaqti hisoblanadi.

Pensiya (lot. pensio – to‘lov) – pensiya ta’minot tizimi, fuqarolarga ma’lum yoshga to‘lganida, nogironligi sababli, boquvchisini yo‘qotganida va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda muntazam ravishda beriladigan naqd (yoki elektron shaklidagi) to‘lovlar.

Pensiya oldi yoshi – mehnat faoliyatidagi shaxsning davlat tomonidan belgilangan pensiyaga chiqish yoshidan ikki yil oldingi yoshga to‘lishi.

Professional standart – ma’lum bir kasbiy faoliyat ramkalari doirasida amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan malakaviy shakllanish xususiyatlari, hamda shu ramkalar doirasida ishlab chiqilgan o‘quv dvsturlari, shu jumladan ma’lum bir professional mehnat vazifalarini hamda funksiyalarini bajarish bo‘yicha o‘rnatilgan umumiy talablar.

Professional ta’lim – malaka tavsiflari va talablariga muvofiq, kasbiy bilim, ko‘nikma, malakalarni egallashga qaratilgan va shaxsni mutaxassis sifatida shakllantiradigan, vujudga keltiradigan va rivojlantiradigan tartibli (uyushgan) jarayon.

Qisman ishsizlik – bu mehnat bozoridagi hodisa bo‘lib, unda bir qator ish izlovchilar uchun ish o‘rinlariga bo‘lgan talab ayrim texnik va moliyaviy sabablarga ko‘ra qisman qondirilish darajasi.

Qo‘shimcha ish – bir tashkilotda ishlaydigan xodim, uning asosiy ishi bilan bir qatorda, mehnat shartnomasidan kelib chiqqan holda va asosiy ishdan ozod qilinmagan holda (lavozimlarni birlashtirish, xizmat ko‘rsatish maydonlarini kengaytirish, vaqtincha yo‘q xodimning vazifalarini bajarish) amalga oshiriladigan ish. Qo‘shimcha ish uchun qo‘shimcha haq to‘lanadi.

Qo‘shimcha kasb – yangi bilim, ko‘nikma va qobiliyatlarni olish uchun tashkiliy va barqaror jarayon bo‘lib, imkon qadar ko‘proq kasbga ega bo‘lish jarayoni. Qo‘shimcha professional dasturlarni ijro etish orqali amalga oshiriladi: malaka oshirish va kasbiy qayta tayyorlash jarayonining bir turi. Qo‘shimcha kasbiy ta‘lim, ta‘lim va kasb–hunar ehtiyojlarini qondirish, insonning kasbiy rivojlanishi, uning malakasini o‘zgaruvchan professional faoliyat va ijtimoiy muhit sharoitlariga mosligiga qaratilgan jarayon.

Qo‘shimcha mehnat ta‘tili – mehnat sharoiti noqulay va o‘ziga xos bo‘lgan ishlarda band bo‘lgan, og‘ir va noqulay tabiiy–iqlim sharoitlarida ish bajarayotgan xodimlarga, mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda beriladigan qo‘shimcha mehnat ta‘tili muddati.

Raqamli iqtisodiyot – axborot kommunikatsiyalari texnologiyalariga (AKT) asoslangan iqtisodiy boshqaruv tizimi. Elektron biznes va elektron tijorat, ishlab chiqaradigan va sotadigan raqamli tovarlar va xizmatlarni raqamli texnologiyalar orqali monitoring qilish, sohaviy jarayonlarni aniq, haqqoniy raqamlarda, tezkor uzatish, qabul qilish tahlil etish hamda qo‘shib yozish, g‘araz maqsadlarda buzish yoki o‘zgartirishni oldini oladi, korrupsiyaga qarshi ishonchli omil sifatida xizmat qiladi.

Ro‘yxatdan o‘tgan ishsizlik darajasi – aholi bandligiga ko‘maklashish markazida ro‘yxatga olingan ishsizlar sonining mehnatda faol band bo‘lganlar soniga nisbati, foizda.

Sinov muddati – O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 85, 86 moddalariga binoan yollanma xodim (ishchi) va ish beruvchi o‘rtasida rasmiylashtirilgan mehnat shartnomasida ko‘rsatilgan muddat, uning davomiyligida ishga yollangan shaxs uning yaroqliligini aniqlash,

xodimning unga topshirilgan ishga muvofiqligini aniqlash uchun sinovdan o'tkazilish muddati. Odatda yangi ishga olingan xodimning (ishchi) sinov muddati uch oydan oshmasligi kerak.

Tabiiy ishsizlik – siklik ishsizlikdan tashqari barcha ishsizlikning turlari yig'indisi va har bir mamlakat uchun ma'lum darajadagi individual (4–10%) belgilanadi.

Tarkibiy (strukturaviy) ishsizlik Bu iqtisodiyotning tarkibiy o'zgarishi bilan bog'liq bo'lgan majburiy ishsizlik (yangi sohalarda yangi malakali ishchilar – dasturchilar, nanotexnologlar) va mutaxassislikni o'zgartirishni talab qiladigan ishsizlik.

Ta'lim darajasi – ta'lim muassasasida bitiruvchi tomonidan tegishli darajadagi ta'lim dasturi bo'yicha egallangan va ular tomonidan kasbiy yoki lavozim faoliyatining muayyan turi bajarilishini ta'minlaydigan bazaviy va fundamental bilimlar, o'quv va ko'nikmalar yig'indisi.

Tarmoqning malakaviy ramkalari – kasblar (lavozimlar) va tarmoqda talab qilinadigan kadrlarni tayyorlash yo'nalishlari, davlatning milliy malaka tizimi talablariga muvofiq malakalar darajalarini tarkiblashtirilgan majmuasi.

Tizimli ishsizlik – milliy iqtisodiyot sohaslarida mavjud mehnat resurslari miqdori bilan barpo etiladigan yangi ish o'rinlari miqdori o'rtasidagi nomutanosiblikni ifoda etuvchi mehnat bozoridagi vaziyat.

To'liq bo'lmagan ish vaqti – O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida belgilangan me'yoriy vaqtdan kam bo'lgan vaqt, shu jumladan yarim kunlik ish (kundalik ish davomiyligi normasini kamaytirish; ish smenasi), bir vaqtning o'zida kundalik ish (ish smenasi) davomiyligi va ish haftasidagi ish kunlari sonining qisqarishidir.

To'liq ish bilan bandlik – iqtisodiyotning rivojlanish bosqichida, mehnatga layoqatli barcha shaxslar malakasiga va istagiga maqbul ish topish imkoni bor vaziyat. Xalqaro mehnat tashkilotining tavsiyasiga muvofiq jamiyatda ishsizlik darajasi 5% oshmagan holatdir.

Trening (ing. training – train – «o'qitmoq, tarbiyalamoq») Bilim, ko'nikma va malakalarni, shuningdek, ijtimoiy munosabatni rivojlantirishga qaratilgan faol ta'lim usuli.

Tripartizm (lot. tripartitus – uch qismdan iborat) Har bir davlatda Xalqaro mehnat tashkiloti nizomlariga muvofiq, jamiyatda ijtimoiy–mehnat

munosabatlarni to'laqonli hal etish jarayonida uch tomonlama vakillar (davlat, xodimlar va ish beruvchilar) o'rtasidagi hamkorlik bitimi. Tripartizm munosabatlari ish beruvchi, yollanma ishchilar o'rtasida, davlatning kafolatli nazoratida mehnat jarayonidagi ijtimoiy sheriklik asosida munosib mehnat sharoitlarini barpo etish, mehnatning miqdori va sifatiga qarab adolatli maosh (ish haqi), mehnatning erkin tarzda tashkil etilishi va mehnat jarayonini inson sog'ligiga havfsiz sharoit talablariga rioya qilish hisoblanadi.

Umumiy ishsizlik holatining darajasi – ishga layoqatli aholining ma'lum bir yoshdagi guruh ishsizlar sonining (XMT standartlariga muvofiq) tegishli yosh guruhidagi ishchi kuchi (ish bilan band va ishsiz) soniga nisbati, foizda.

Ustama to'lov – xodim (ishchi) larga og'ir mehnat sharoitlari yoki yuqori sifatli ish yoki bo'lmasa qo'shimcha mehnat vazifalarini yuklanganligi uchun xodimlar maoshiga (ish haqiga) belgilangan qo'shimcha to'lovlar.

Uy mehnati – oilaning ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan mehnat faoliyatining shakli. Uy ishi – bu mamlakatning insoniy va ijtimoiy salohiyatiga asos soladigan ijtimoiy foydali va samarali mehnat turlaridan biri.

Uzluksiz ta'lim – shaxsning hayoti davomida o'z bilimlari va malakaviy darajasini oshirish maqsadida davlat va nodavlat oliygohlarida, o'quv maskanlarida (shu jumladan xorijda) shaxsiy bilim salohiyatini rivojlantirish jarayoni.

Xalqaro mehnat tashkiloti – (The International Labour Organization) dunyo davlatlarida ijtimoiy–mehnat munosabatlarini takomillashtirish, insonga munosib xalqaro mehnat standartlarini ishlab chiqish va nazorat etish vazifalarini o'z zimmasiga olgan ixtisoslashtirilgan xalqaro tashkilot. XMT 1919-yilda tashkil etilgan, uning shtab–kvartirasi Jenevada joylashgan. Birlashgan Millatlar Tashkilotining ixtisoslashtirilgan bo'linmasi (1946-yildan boshlab) hisoblanadi.

Xalqaro mehnat taqsimoti – mamlakatlarning ayrim turdagi tovarlarni ishlab chiqarishga ixtisoslashuvi, ularni ishlab chiqarish uchun mamlakat boshqa mamlakatlarga nisbatan arzonroq ishlab chiqarish omillari va qulay sharoitlarga ega turli mamlakatlar korxonalarini muayyan tovar va

xizmatlar ishlab chiqarishga, ularni ayirboshlashga ixtisoslashgan jahon iqtisodiyotini tashkil etish usuli.

Xalqaro migratsiya tashkiloti – (The International Organization for Migration) jahonda migrantlar oqimlarini tartibga solish uchun 1951-yilda tashkil topgan. Uning yaratilishining asosiy sababi Ikkinchi jahon urushi natijasida Yevropaga katta miqyosdagi migrantlar oqimini tartibga solish zarurati bo'ldi.

Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblari klassifikatori (XALIKK–2020) –xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblarini tizimlashtirish, ishchilarning malaka razryadlari diapazonini va xizmatchilarning lavozimlari toifalarini belgilash, shuningdek ta'limning malaka darajasiga qo'yiladigan talablarni aniqlash uchun foydalaniladi.

Xodimlar, xizmatchilar Korxonada ish beruvchi bilan tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) asosida ishlayotgan (tashkilotda, muassasa, firmada, klaster) hujjatlarni tayyorlash va rasmiylashtirishni, hisob va nazoratni, boshqaruv funksiyalarini, shuningdek moliya–xo'jalik ishlarini amalga oshiradigan shtat birligidagi lavozim egalari.

Xizmat safari – ish beruvchining buyrug'i bilan xodimning ma'lum bir muddatga doimiy ish joyidan tashqarida xizmat topshirig'ini bajarish uchun safari. Doimiy ishi yo'lda amalga oshiriladigan yoki safar xususiyatiga ega bo'lgan xodimlarning xizmat safarlari xizmat safarlari deb hisoblanmydi.

Yakka tartibdagi tadbirkor – yuridik shaxs tashkil etmasdan belgilangan tartibda ro'yxatdan o'tgan va tadbirkorlik faoliyatini amalga oshiruvchi jismoniy shaxs, dehqon (fermer) xo'jaligi rahbari.

«Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy–apparat kompleksi – mehnat bozori va bandlik, mehnat resurslari balansi, tashkil etilayotgan ish o'rinlari haqidagi xolis, muntazam yangilab boriladigan ma'lumotlar bazasini o'z ichiga olgan, ish beruvchilar va xodimlarga mehnat munosabatlarini elektron shaklda rasmiylashtirish, ishga joylashishning shaxsga doir tarixi, bo'sh (vakant) ish o'rinlari, xodimlarning son va sifat tarkibi to'g'risidagi ma'lumotlarni shakllantirish hamda saqlash uchun maydoncha taqdim etadigan elektron axborot tizimi.

O‘rindoshlik – asosiy lavozim bilan bir vaqtning o‘zida boshqa maoshli (ish haqi) lavozimni egallab turish, shuningdek, asosiy ishdan tashqari haq to‘lanadigan boshqa ishni muntazam bajarish holati.

O‘zini o‘zi ish bilan band qilish – yakka tartibdagi tadbirkorlar sifatida ro‘yxatga olinmagan va shaxsiy mehnatga doir ishtirokiga asoslangan, ish haqini (mehnat daromadini) olishga qaratilgan, o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat (ishlar, xizmatlar) turlari ro‘yxatida nazarda tutilgan faoliyatni mustaqil ravishda amalga oshiradigan shaxslar o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar sifatida ro‘yxatga olingan, muntazam ravishda majburiy to‘lovlarni amalga oshirib mehnat qilvyotgan fuqarolar.

B.E.TAGAEV

MEHNAT BOZORINI TADQIQ ETISH VA BANDLIKNI BOSHQARISH

O‘QUV QO‘LLANMA

Muharrir Z.N.Buranov

Bosishga ruxsat etildi 21.10.2022y. Bichimi 60X84 1/16.
Bosma tabog‘i 13,75. Shartli bosma tabog‘i 13,75. Adadi 25 nusxa.

Buyurtma № 246. Bahosi kelishilgan narxda.

“Universitet” nashriyoti. Toshkent, Talabalar shaharchasi,
O‘zMU ma‘muriy binosi.

O‘zbekiston Milliy universiteti bosmaxonasida bosildi. Toshkent,
Talabalar shaharchasi, O‘zMU.