

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

**ALISHER NAVOIY NOMIDAGI SAMARQAND
DAVLAT UNIVERSITETI**

"IJTIMOIY IQTISODIYOT" fakulteti

"IQTISODIYOT VA MEHNAT SOSIOLOGIYASI" kafedrası

**INNOVATSION RIVOJLANISH SHAROITIDA MEHNAT BOZORINI
SAMARALI RIVOJLANISHI**

Mansurova Nargiza Shamsiddinovna

Magistr darajasini olish uchun yozilgan
dissertasiyasi

**Ilmiy rahbar: iqtisod fanlari nomzodi,
dosent Arabov N.U.**

SAMARQAND - 2013

KIRISH		3
I-BOB.	MEHNAT BOZORI SAMARALI SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHINING NAZARIY ASOSLARI	
1.1.	Mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuni va rivojlanish tamoyillari	
1.2.	Mehnat bozorini samarali shakllantirish xususiyatlari, vazifalari va innovatsion yo‘nalishlari	
1.3.	Innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorining samarali shakllanish mezonlari va ko‘rsatkichlari	
II-BOB.	SAMARQAND VILOYATI MEHNAT BOZORINING SAMARALI SHAKLLANISHINING IJTIMOY-IQTISODIY KO‘RSATKICHLARI TAHLILI	
2.1.	Viloyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga mehnat bozorining ta’siri	
2.2.	Mehnat bozori samarali rivojlanishini ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlarining tahlili	
2.3.	Mehnat bozorini innovatsion rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy yo‘nalishlari	
III-BOB.	INNOVATSION RIVOJLANISH SHAROITIDA MEHNAT BOZORI SAMARALI SHAKLLANISHINING ASOSIY YO‘NALISHLARI VA KONTSEPTUAL ASOSLARI	
3.1.	Mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklifni istiqbolashtirish asoslari	
3.2.	Mehnat bozori faoliyatini maqsadli kompleks dasturini ishlab chiqish yo‘nalishlari	
3.3.	Innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozori samarali shakllanishining kontseptual asoslari	
XULOSA		
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI		

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. Mamlakatimizda iqtisodiyotni modernizatsiyalash, innovatsiyalar va fan sig'imi yuqori bo'lgan tarmoqlarni rivojlantirish asosida iqtisodiyotni barqaror o'sishini ta'minlash muhim ahamiyatga egadir. Milliy mehnat bozorida mehnat resurslarining iqtisodiy faolligini oshirish ko'p jihatdan davlatimizning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish islohotlari bilan belgilanadi. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida jamiyat bir qator muammolarga yuz tutishi kutilmoqda, bulardan yuqori malakali ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, insonlarni, xususan, iqtisodiy faol aholining ijodiy qobiliyatlaridan maksimal foydalanish, mamlakat rivoji va aholini turmush darajasini oshirish kabi vazifalarga erishish maqsadida milliy iqtisodiyotni kadrlar sifat tarkibini takomillashtirish asosida ish bilan bandlik innovatsion turini shakllantirish masalasiga urg'u berish maqsadga muvofiqdir.

Innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Mamlakatimizning innovatsion rivojlanishi mos ravishda ijtimoiy mehnat sohasidagi munosabatlarning rivojlanishini ham taqozo qiladi. Bu esa mehnat bozorini shakllantirish va uni samarali rivojlantirishni zarurat etib qo'yadi.

Shu nuqtai nazardan Prezidentimiz I.A.Karimov ta'kidlaganlaridek: "Yangi ish o'rinlari tashkil etish va mamlakatimiz aholisi bandligini ta'minlash 2013-yil va undan keyingi yillarga mo'ljallangan maqsadli vazifalarni hal qilishning eng muhim ustuvor yo'nalishi bo'lib qoladi"¹.

Iqtisodiyotning innovatsion modeli rivojlanishi sharoitida aholini ish bilan bandligi muammolari mehnat iqtisodiyoti fanida ham, davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida ham yetakchi rol o'ynaydi. Mehnat bozorida ish bilan bandlik nafaqat jamiyat taraqqiyotining asosi, iqtisodiy rivojlanish va makroiqtisodiy barqarorlik omili, balki ijtimoiy ishlab chiqarishning elementi, aholi turmush sifati oshishi hamda inson salohiyati rivojlanishining shart-sharoiti hisoblanadi.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2012-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. "Xalq so'zi" gazetasi, 2013 yil 19 yanvar, №13 (5687).

Bugungi kunda mamlakatimizda iqtisodiyotni rivojlantirishning an'anaviy resurslarga asoslangan modelining yagona muqobil varianti bo'lib, texnika-texnologiyalar, iqtisodiy natijalar va butun jamiyat hayotini doimiy yuksaltirish maqsadida insonlarning bilim va salohiyatidan samarali foydalanishga asoslangan innovatsion rivojlanish strategiyasi hisoblanadi. Ma'lumki, yuqori axborot va intellektual sig'imga ega innovatsion iqtisodiyotga – egiluvchan, dinamik, samarali, doimiy yangilanib turadigan, yangicha mazmun va ko'rinishga ega bo'lgan, ish bilan bandlik shakllari, inson kapitali sifatining oshishi, mehnat sohasida insonning intellektual va ijodiy salohiyati kabi xususiyatlar bilan aniqlanadigan mehnat bozorining innovatsion rivojlanishi mos keladi. Mehnat bozorining innovatsion rivojlanishi ko'pchilik mamlakatlar uchun strategik rivojlanishning asosiy yo'li hisoblanadi. Uning rivojlanishi bozor kuchlarining ta'siri ostida ham, muvofiq ravishda davlat siyosati doirasida ham amalga oshirilmoqda.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Mehnat bozori, ishsizlik, aholini ish bilan bandlik muammolarini o'rganishga klassik iqtisodchi-olimlarning A.Smit, D.Rikardo, K.Makkonell, A.Marshall, A.Ouken, I.Fisher, D.Keyns, P.Samuelson asarlarida keng yoritilgan. Ularning ilmiy qarashlari va nazariy yondashuvlari mehnat bozorining samarali rivojlanishiga nazariy asos bo'lib hisoblanmoqda. Shuningdek, MDH davlatlari olimlaridan Adamchuk V.V., Blyaxman A.S., Varfolomeyeva O.A., Volgin N.A., Genkin B.M., Kolosnisina M.G., Kostin L.A., Kuzmin S.A., Maslova I.S., Odegov Yu.G., Pavlenkov V.A., Romashov O.V., Rudenko G.G., Slezinger G.E., Cherneyko D.S. va boshqalar munosib hissa qo'shganlar. Bu muammolarni o'rganishga o'zbekistonlik olimlardan Abdurahmonov Q.X., Zaynutdinov Sh.N., Zokirova N.K., Mamarasulov F.U., Rahimova D.N., Rahimova N.X., Tursunxo'jayev M.L., Ubaydullayeva R.A., Xolmo'minov Sh.R., Xudoyberdiyev Z.Ya., Xo'jayev N., Shoyusupova N. va boshqa olimlarning ilmiy ishlari bag'ishlangan.

Bu ilmiy izlanishlarda mehnat bozorining mohiyati, uning shakllanishi, ishsizlikning sabablari va uni kamaytirish yo'nalishlarini, uni mezon va

ko'rsatkichlarini to'la ochib berilgan. Shu bilan birga ularda mehnat bozorining shakllanish xususiyatlarini tadqiqot obyekti sifatida batafsil o'rganish alohida dolzarb hisoblanadi. Bu muammoning innovatsion rivojlanish sharoitida ahamiyatliligi tadqiqot ishi mavzusining dolzarbligi, uning maqsadi va asosiy vazifalarini aniqlashga imkon yaratadi.

Magistrlik dissertatsiya ishining maqsadi – innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorini samarali rivojlanishi bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Ushbu maqsaddan kelib chiqqan holda magistrlik dissertatsiya ishining asosiy **vazifalari** etib quyidagilar belgilandi:

- mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yoritib berish hamda uning rivojlanish tamoyillarini taklif etish;
- mehnat bozorining samarali shakllanish xususiyatlari, vazifalari va innovatsion yo'nalishlarini aniqlash;
- innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorining samarali shakllanish mezonlari va ko'rsatkichlarini tasniflash;
- Samarqand viloyatida mehnat bozorining holatini tahlil etish;
- mehnat bozori innovatsion rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy yo'nalishlarini tadqiq etish;
- innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorini boshqarishning asosiy yo'nalishlarini aniqlash;
- mehnat bozorida oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining ish bilan bandligini tartibga solish tizimini takomillashtirish;
- mehnat bozorida davlat ish bilan bandlik siyosatining ustuvor yo'nalishlari bo'yicha ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqot obyekti – Samarqand viloyati mehnat bozori.

Tadqiqot predmeti – innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozori subyektlarining faoliyatida amalga oshadigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar.

Tadqiqotning nazariy va metodologik asosi bo'lib, O'zbekiston Respublikasi Qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va

hukumat qarorlari, mamlakatimiz Prezidenti I.A.Karimov asarlaridagi mehnat bozorini rivojlantirish masalalariga oid g'oya va mulohazalari hamda xorijlik va vatanimiz iqtisodchi olimlarining mavzuga oid adabiyotlari asos sifatida olindi.

Dissertatsiyani yozishda O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirliklari, Davlat Statistika qo'mitasi va ularning Samarqand viloyatidagi boshqarmalarining ma'lumotlari manba bo'lib xizmat qildi.

Mazkur ishda quyidagi **usullardan** foydalanildi: iqtisodiy-statistik tahlil, taqqoslash, sotsiologik so'rov, va boshqalar.

Himoyaga olib chiqilayotgan asosiy holatlar:

- mehnat bozorini samarali shakllantirish xususiyatlari, vazifalari va innovatsion yo'nalishlari;
- innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozori samarali shakllanishining asosiy mezonlari va ko'rsatkichlari;
- mehnat bozorini innovatsion rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy yo'nalishlari;
- innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozori samarali shakllanishining kontseptual asoslari;

Tadqiqot ishining ilmiy yangiliklari. Tadqiqot ishining ilmiy yangiliklarini ifodalovchi natijalar quyidagilardan iborat:

- mehnat bozorini ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati qiyosiy yondashuvlar asosida yoritib berilgan hamda uning rivojlanish tamoyillari taklif etilgan;
- mehnat bozorining samarali shakllanish xususiyatlari, vazifalari va innovatsion yo'nalishlari aniqlangan;
- innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorining samarali shakllanish mezonlari va ko'rsatkichlarini tasniflangan;
- mehnat bozori innovatsion rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy yo'nalishlari aniqlangan;
- innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorini boshqarishning asosiy yo'nalishlari aniqlangan;

- mehnat bozorida oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining ish bilan bandligini tartibga solish tizimini takomillashtirish yo'nalishlari aniqlangan;
- mehnat bozorida davlat ish bilan bandlik siyosatining ustuvor yo'nalishlari bo'yicha ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Tadqiqot natijalarining ilmiy va amaliy ahamiyati. Tadqiqot natijalari mehnat bozori, hududlardagi ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyatini takomillashtirish, mahalliy hokimiyat, ish beruvchilar vakillik organlari hamda ta'lim muassasalari o'rtasida mutaxassislar tayyorlash sifatini tubdan yaxshilash va ularni kafolatli ish bilan ta'minlash bo'yicha ijtimoiy hamkorlikni yo'lga qo'yish hamda mehnat bozorining innovatsion rivojlanish bo'yicha maqsadli dasturlarini va ish bilan bandlikni tartibga solishning samarali mexanizmlarini ishlab chiqish maqsadlariga xizmat qiladi. Taklif qilingan nazariy xulosalar, ilmiy, amaliy tavsiyalarni mehnat bozorining innovatsion rivojlanish mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha qarorlar qabul qilishda amaliyotga joriy etish mumkin. Tadqiqot natijalaridan iqtisodiyot yo'nalishidagi oliy o'quv yurtlarida "Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi", "Mehnat bozori iqtisodiyoti", "Kadrlar marketingi" fanlarini o'qitishda, shu fanlarning o'quv dasturlarini takomillashtirishda foydalanish mumkin.

Natijalarning joriy qilinishi. Muallif tomonidan ishlab chiqilgan ilmiy va amaliy ahamiyatga ega bo'lgan taklif va tavsiyalar Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasining (ma'lumotnoma №04/825, 16.09.2010) amaliy faoliyatida hamda Samarqand davlat universitetining (ma'lumotnoma №1471-01, 22.09.2010) o'quv jarayoniga mashg'ulotlar o'tkazishda joriy etish uchun qabul qilingan.

Natijalarni sinovdan o'tkazish. Ushbu dissertatsion tadqiqot mazmuni quyidagi Xalqaro va respublika ilmiy konferensiyalarida: «Ekonomika. Sotsialnaya zashita. Obrazovaniye. Zanyatost v XXI veke» (Samarqand, 2007), "Servis va turizm yo'nalishlari bo'yicha kadrlarni tayyorlash: yutuq va muammolar" (Samarqand, 2008), "Fan, ta'lim va biznes integratsiyasi" (Samarqand, 2008), Mejdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferensiya "Innovatsiya-2008"

(Toshkent, 2008), Mejdunarodnaya konferensiya studentov, aspirantov i molodix uchenix «Lomonosov» MGU (Moskva, 2006, 2009), “Jahon moliyaviy – iqtisodiy inqirozi sharoitida O‘zbekiston taraqqiyoti va xalq farovonligini oshirish istiqbollari” (Toshkent, 2011) muhokama qilingan va ma’qullangan.

Natijalarning e’lon qilinganligi. Dissertatsiyaning tahliliy natijalari va asosiy yo‘nalishlari 2 ta uslubiy qo‘llanma va 16ta ilmiy ishlarda chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Tadqiqot ishi kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati hamda ilovalardan iborat. U 143 sahifada yoritilgan bo‘lib, 18 ta jadval, 16 ta rasm, va 5 ta ilovani o‘zida mujassamlashtirilgan.

I-BOB. MEHNAT BOZORI SAMARALI SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHINING NAZARIY ASOSLARI

1.1. Mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuni va rivojlanish tamoyillari

O'zbekiston Respublikasining mustaqil taraqqiyotini ta'minlashda milliy iqtisodiyotni shakllantirish va uni tubdan isloh qilish alohida ahamiyat kasb etdi. Mamlakatda bozor iqtisodiyotining asoslari yaratildi. Bozor infratuzilmasi institutlarini tashkil etish va raqobat muhitini shakllantirish orqali bozor munosabatlarining mexanizmi ishga tushirildi.

Jumladan, xususiy mulkchilik tiklandi, iqtisodiyotning asosiy tarmoqlari, savdo va xizmat ko'rsatish korxonalari davlat tasarrufidan chiqarilib, xususiylashtirish natijasida ko'p ukladli iqtisodiyot vujudga keldi, mulkdor va tadbirkorlarning yangi sinfi paydo bo'ldi.

Mehnat munosabatlarida ham tub o'zgarishlar ro'y berib, aholini ish bilan ta'minlash bozor tamoyillari asosida amalga oshirila boshlandi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov ta'kidlaganidek: "2012-yilda mamlakatimizda kompleks chora-tadbirlar dasturini amalga oshirish hisobidan qariyb 1 millionta yangi ish o'rnini tashkil yetildi. Bu ish o'rinlarining 62 foizga yaqini qishloq joylarda yaratildi. Bu borada kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish yevaziga 485 ming kishi, kasanachilikning barcha shakllarini kengaytirish hisobidan yesa 218 ming kishi ish bilan ta'minlandi"².

Mehnat bozori, bozorning boshqa barcha tizimchalari bilan uzviy bog'langan. Haqiqatdan ham, talabga ega bo'lish uchun ishchi kuchi jismoniy, aqliy va kasbiy qobiliyatlarning belgilangan majmuasiga ega bo'lishi kerak. Ishlab chiqarish jarayoniga bu qobiliyatlarni tatbiq eta turib, u o'z iste'mol sifatlarini yo'qotmasligi uchun doimo qayta ishlab chiqarilishi lozim. Nafaqat o'zini qayta ishlab chiqarish, balki mehnat resurslari va butun aholining sifat ko'rsatkichlari ham yaxshilanishini rag'batlantirib borib, kelajakda qayta ishlab chiqarishga asos solishi kerak. Bundan kelib chiqadiki, mehnat bozorida raqobat xodimning mehnat

² O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2012-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. "Xalq so'zi" gazetasi, 2013 yil 19 yanvar, №13 (5687).

qobiliyatini takomillashtiruvchi asosiy kuch sifatida mavjud bo'lishi lozim.

Boshqa tomondan, «mehnatga qobiliyatlar» egasi doimiy qayta ishlab chiqarishga ehtiyojlarni boshidan kechira turib, buning ustiga har doim yangi, eng yuqori sifat darajasida, shunday ish beruvchini qidiradiki, u bu qobiliyatlardan eng foydali sharoitlarda foydalana olsun.

Shu munosabat bilan ishchi kuchiga talabni shakllantiruvchi tizimchada xuddi shunday o'zgarishlar sodir bo'lishi, ya'ni haridorlar-mulkdorlar o'rtasida raqobat paydo bo'lishi kerak. Faqat shunday sharoitlarda bir tomondan, xodimning iqtisodiy faolligiga va boshqa tomondan, ishlab chiqarish vositalari egasining bozordagi iqtisodiy faolligiga asoslangan ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga umid bog'lash mumkin.

Mehnat bozorining boshqa muhim nazariy qoidasi – uni o'z-o'zini hududiy ifodalash haqidagi tassavuri. Xodim hatto yollangandayam, o'zining «mehnatga qobiliyatlari»ni qayta ishlab chiqarishga ehtiyojini boshidan doimiy kechira borib, bozor bilan aloqasini uzmaydi.

Mehnat bozori – uning subyektlari: ish beruvchilar, yollanma xodimlar va davlat o'rtasidagi manfaatlarni ifoda etuvchi ijtimoiy munosabatlardir. Uning iqtisodiy atama sifatidagi ta'rifiga muvofiq “Mehnat bozori ish kuchiga talab va taklifni shakllantiruvchi sohadir. Mehnat bozori xodim o'z mehnat layoqati egasi bo'lgan taqdirdagina amal etadi. Ish kuchi mehnat bozori orqali muayyan muddatga sotiladi”³ .

O'zbekistonlik hamda MDH mamlakatlari iqtisodchi olimlari mehnat bozori umumiy xususiyatlarini qayd etganlari holda, uning o'ziga xos xususiyatlarini ajratib ko'rsatadilar.

Q.X.Abdurahmonov va V.A.Imomov: “Mehnat bozori – ishga qobiliyatli aholining faol (ish bilan band va mehnatga muhtoj aholi) qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni tartibga soluvchi, “mehnat qobiliyati”ni sotish-sotib olishni amalga oshiruvchi hamda ishchi kuchiga talab va

³ Slovar ekonomicheskix terminov. Internet-server <http://www.marketologi.ru>.

taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita barqarorlashtiruvchi ko'p omilli, murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar tizimidir”⁴, deb ta'rif beradilar.

Rossiyalik olim V.Miskinning fikricha: “Mehnat bozorida xodimlar va ish beruvchilar, iste'molchilar va ishlab chiqaruvchilar, xaridorlar va sotuvchilar manfaatlari chambarchas bog'lanadi. Unda amalda jamiyat hayoti barcha ijtimoiy-iqtisodiy tomonlari: ish haqi miqdori va aholi daromadidan uning to'lov qobiliyati va shunga muvofiq tovar bozori rivojlanishigacha o'z ifodasini topadi. Ish joyi ko'payishi bilan investisiya faolligi kuchayadi, demak tovar va xizmatlar bozori xilma-xilligi ro'y beradi, tovarlar narxi pasayadi, aholi farovonligi oshadi”.

Professor L.A.Kostin: «Mehnat bozori – muayyan iqtisodiy muhit doirasida ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'zaro munosabatlarining mexanizmi hisoblanib, ular o'rtasidagi iqtisodiy va huquqiy munosabatlarni ifoda qiladi», deb hisoblaydi.

Mehnat bozoriga institusional yondashuvga ko'ra esa unga “mehnatni qayta hosil qilish, ayriboshlash va undan foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy, shu jumladan huquqiy munosabatlar, me'yorlar va institutlar tizimi” sifatida baho beriladi.

D.A.Shevchenko: «Mehnat bozori – xodim va ish beruvchi o'rtasidagi bozor ayriboshlashuvi. Ish beruvchi xodim tomonidan bajarilgan muayyan ish uchun ish haqi shaklida pul mukofoti taqdim etadi. Ish beruvchi tomonidan talabning tarkibi – jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotining muhim ko'rsatkichidir. Erkin ochiq mehnat bozori va erkin raqobatning mavjudligi iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatning ijtimoiy afzalligi», deb hisoblaydi.

R.Erenburg va R.Smit ta'kidlaydilar, «...mehnat bozori mehnatni xarib qiladigan yoki sotadigan barcha kishilardan tashkil topadi. Har bir muayyan kunda deyarli minglab firmalar va minglab xodimlar bozorda bo'ladilar va mazkur bitiruvni amalga oshirishga o'rinadilar». Shunday qilib, mehnat bozoriga zamonaviy yondashuv butun kuchini (bandlar va ishsizlarni) qamrab oladi.

⁴ Abdurahmonov Q.X., Imomov V.A. O'zbekistonda mehnat potensialidan samarali foydalanish va uni boshqarish. - T.: “Akademiya”, 2008. –B. 69.

Hozirgi vaqtda bunday nuqtai nazar iqtisodiy fanda ustun nuqtai nazar bo'lib qoldi. Masalan, V. Pavlenkovning fikricha, «oldi-sotdi munosabatlari xodimlarni yollashdan ularni bo'shatishgacha bo'lgan davrda uzluksizdir. Shuning uchun ham mehnat bozori bozor iqtisodiyotida yollanib ishlovchilarning hammasini: bandlarni ham, yollanma mehnat bilan band bo'lmaganlarni ham qamrab oladi». Ya'ni mehnat bozori ish kuchiga talab va taklifni tabiiy ravishda muvofiqlashtiradi, subyektning erkin mehnat qilishi tamoyilini amalga oshiradi, har bir shaxs va umuman davlatning manfaatlari va imkoniyatlarini uyg'unlashtiradi.

Yana bir rossiyalik iqtisodchi olim Ye.V.Shuvayeva: “Xodim mehnat bozorida o'z mehnatini sota olmaydi. Bu yerda faqat ish kuchini sotib olish – sotish bo'yicha kelishuvga kelinadi, ishga yollash(ish bilan bandlik)ning muayyan shakl-shamoyillari va shartlari to'g'risida bitimga kelinadi. Bu hali ish bilan band bo'lishni bildirmaydi. Mehnat bozori bozor iqtisodiyotining tarkibiy qismi sifatida ish kuchini sotib olish – sotish bo'yicha ish beruvchilar bilan xodimlar o'rtasida ular manfaatlari muvofiqlashtiruvchi o'zaro iqtisodiy munosabatlar mexanizmi rolini bajaradi”², deb ko'rsatadi.

Yuqoridagilarni umumlashtirgan holda, fikrimizcha, mehnat bozori ish o'rinlari bozori va ish kuchi bozori asosida shakllanadi, deyish mumkin. Bunda muayyan malakaga ega ish kuchiga talabni ifoda etuvchi ish o'rinlari bozori birlamchidir. Ish kuchi bozori esa, xodimning kasbiy tayyorgarligi, ish staji, ixtisosligi va layoqatiga muvofiq ish kuchi taklifini aks ettiradi.

Bizning fikrimizcha, mehnat bozorini keng va tor ma'noda talqin etish kerak. Keng ma'noda – mehnat bozori mehnat resurslarini shakllantirish, taqsimlash, qayta taqsimlash va ulardan foydalanishni muvofiqlashtiruvchi iqtisodiy munosabatlar tizimidir. Tor ma'noda esa, bu – ishlab chiqarish, tijorat va boshqa faoliyat turlarini samarali amalga oshirishni ko'zlaydigan ish kuchi sotuvchilari va xaridorlari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar mexanizmi bo'lib, u ish

² Shuvayeva Ye.V. Rinok truda kak obyekt makroekonomicheskogo analiza. – Stavropol.: «Ekonomika», 2002. -S. 63.

kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni huquqiy normalar asosida bevosita tartibga soluvchi bozor iqtisodiyotining murakkab ijtimoiy - iqtisodiy tizimidir.

Mehnat bozori tarkibiy qismining asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: ishchi kuchiga talab va uning taklifi, qiymati, bahosi va yollashdagi raqobat. Talab iqtisodiyot tarmoqlari, ishlab chiqarish - ijtimoiy infratuzilmasi va boshqa sohalarning mehnat bozoriga buyurtma bergan, ish haqi fondi, shaxsiy yordamchi xo'jaliklardan daromadlar va boshqa hayotiy vositalar bilan ta'minlangan ishchi kuchi ehtiyojining hajmi va tarkibini aks ettiradi. Taklif yollanma sharti bilan ishga ega bo'lishdan manfaatdor ishchi kuchining miqdor va sifat (soni, jinsi, yoshi, ma'lumoti, kasbi, malakasi, millati, ishlab chiqishi, daromadi va boshqalar bo'yicha) tarkibini ifodalaydi.

Mehnat bozoridagi ishchi kuchining taklifi murakkab demografik tuzilishga ega. Avvallambor aholining umumiy sonidan yollanib ishlashga qodir, ya'ni mehnat qobiliyatiga ega bo'lib, uning egasi - xodim mehnat bozorida uni taklif qilishdan, tadbirkor esa uni o'z korxonasida belgilangan vaqt davomida foydalanish uchun yollanishidan manfaatdor qismini ajratish kerak.

Aholining umumiy sonidan ikkita yirik guruhni ajratish mumkin:

- 1) yollanib ishlashga qodir mehnatga layoqatli va undan yuqori yoshdagi aholi;
- 2) yollanib ishlashga qodir bo'lmagan mehnatga layoqatli yoshdan kichik va kattaroq aholi.

Birinchi guruh quyidagi guruhchalarga bo'linadi:

- a) iqtisodiyot sektorlarida yollanish bo'yicha band bo'lganlar;
- b) yollanish bo'yicha band bo'lmaganlar;
- v) ish qidirib erkin harakat qiluvchi shaxslar.

Ikkinchi guruh ham guruhchalarga bo'linadi:

- a) mehnatga qobiliyatli yoshdan kichik aholi, ya'ni 16 yoshgacha bo'lgan o'smirlar;
- b) mehnatga qobiliyatli yoshdan keksaroq aholi, ya'ni yoshi va nogironligi tufayli ishlamayotgan nafaqaxo'rlarning asosiy qismi.

Shuni ta'kidlash joizki, «Mehnat bozori» tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy

mazmuni va uni tarkibiy qismlarining sistematik tadqiqoti mazkur bozorning innovatsion rivojlanish sharoitida bajariladigan asosiy vazifalarini ham aniqlashga imkon beradi:

- ishchi kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo‘jalik yuritishning iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta‘minlashga bevosita ta‘sir ko‘rsatish;
- ishsizlarni ish topishga yoki bozor va ularning malakasi va raqobat qobiliyatini oshirishga ko‘maklashish;
- ishlab chiqarish harajatlarini qisqartirish va mehnat taqsimotini o‘ygartirish;
- insonning ham ishlab chiqaruvchi va ham iste‘molchi sifatidagi manfaatlari mos kelishini ta‘minlovchi yuqori unumdor mehnatga qiziqishini tartibga solish;
- taqsimot munosabatlariga bilvosita ta‘sir qilish.

Shunday qilib, mehnat bozorining asosiy vazifalari, xususiyatlari va tarkibiy qismlari mazmunini chuqur o‘rganish uning ratsional shakllanishi va rivojlanishi yo‘lini ravshanroq ko‘rishga va ish kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi nisbatning o‘ziga xos xususiyatlarini topishga imkon beradi.

Respublikamizda mehnat bozori o‘ziga xos xususiyatlarga ega.

Demografik xususiyatlari. Shunday qilib, mehnat bozori, umuman, talab va taklif qonunlariga bo‘ysungan holda, o‘z amal qilish mexanizimining ko‘pgina tamoyillariga ko‘ra, boshqa tovar bozorlaridan jiddiy farq qiladigan bozordir.

Bu yerda nafaqat makro va mikroiqtisodiy omillar, balki shular bilan birga ish kuchi bahosi ish haqiga doimo ham regulyatorlar hisoblanadilar. Real iqtisodiy hayotda mehnat bozori dinamikasiga ishchi kuchi taklifiga hamda unga bo‘lgan talabga ta‘sir etuvchi bir qator omillar ta‘sir ko‘rsatadi. Binobarin, ishchi kuchi taklifini demografik omillar va uning tug‘ilish darajasi, mehnat qobiliyatiga ega bo‘lgan aholining o‘sish sur‘atlari, uning jinsi, yosh tuzilmasi kabilar belgilab

beradi.

Tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, keyingi 20 yil mobaynida O'zbekiston aholisi MDH davlatlari ichida eng yuqori ko'rsatkichni tashkil etdi. Bu ko'rsatkich qo'shni mamlakatlarda, xususan, Tojikistonda 2,2 mln kishi, Turkmanistonda 1,2 mln. kishi, Qirg'izistonda 1,0 mln. kishi, Qozog'istonda 0,8 mln. kishi, Ozarbayjonda 1,9 mln. kishidan iborat bo'lgan.

Demografik jarayonlarga bog'liq holda, yurtimizda mehnat resurslari soni yil sayin ortib bormoqda (1.1-jadval).

Tahlillar shundan dalolat bermoqdaki, keyingi olti yil mobaynida 2895 ming kishiga ko'payib, ushbu ko'rsatkich mazkur yillarda 10,9 foizga oshganini ko'rsatmoqda. Bunday holat respublikamizda demografik vaziyatning murakkabligidan dalolat beradi. Chunki mehnat bozorida demografik "bosim"ning kuchayishi yoshlarning ish bilan ta'minlash muammosini kuchayishiga sabab bo'ladi. Shuningdek, mehnat resurslari soni eng yuqori o'sish ko'rsatkichiga ega bo'lib, 2007-2012 yillarda 2692,1 ming kishiga, 'ni 117, 7 %ga o'sgan. Respublikamizda ish bilan bandlar soni esa bu davrlar oralig'ida 14,3 %ga oshgan.

1.1-jadvalda keltirilgan ko'rsatkichlar Samarqand viloyatida respublikamiz ko'rsatkichlariga mos ravishda o'sgan.

1.1-jadval

O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari va ish bilan band aholi soni dinamikasi, (ming kishi)

Ko'rsatkichlar	Yillar						2007-2012 y.y..da o'sish (%)	
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	+, -	foiz
Aholi soni	26664	27072	27533	28001	29123	29559	2895	110,9
Shundan: Samarqand viloyatida	3015,2	3046,2	3102,5	3140,2	3197,2	3326,3	311,1	110,3
Mehnat resurslari	15219,6	15644,9	16123,6	16504,2	17309,8	17911,7	2692,1	117,7
Shundan: Samarqand	1617,0	1672,2	1725,8	1782,1	1900,2	1985,3	368,3	122,8

viloyatida								
Ish bilan bandlar	10735,4	11035,4	11328,1	11628,4	11919,1	12268,2	1532,8	114,3
Shundan: Samarqand viloyatida	1115,8	1152,0	1186,7	1229,9	1269,8	1304,5	188,7	116,9

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida hisoblangan.

Iqtisodiyotni tarmoqlari buyicha qishloq va o'rmon xo'jaligida ish bilan bandlar hissasi 2006-2012 yillar ichida kamayish (84,6 %), sanoat va noishlab chiqarish sohasida o'sish (108,7 %, 110,9 %) tendensiyasiga ega.

Iqtisodiyotda mehnat resurslarining boshqa xususiyatlari ham hisobga olinadi. Masalan, mehnat resurslari tadqiqotchilaridan Boyarskiy A.Ya., Valentey D.I., Vishnevskiy A.G. va boshqalar aholi bu toifasiga mamlakat hududlari hisobga olingan holda yosh-jinsiy, ma'lumot va kasb malakasi darajasi kabi miqdoriy va sifat ko'rsatkichlari ham xosligini uqtiradilar.⁵

Bunda aholining jinsiy-yosh tarkibi, sog'lig'i, ish bilan bandligi demografik xususiyatlar hisoblansa, mehnat resurslarining ma'lumoti darajasi deyilganda turli yoshdagi mehnatga layoqatli shaxslarining ma'lumoti nazarda tutiladi. Kasb malakasi darajasi esa, tadqiqotchilar fikriga ko'ra, ishlab chiqarish, qayta hosil qilish va shaxsiy tarkibiy qismlardan iboratdir.

Bunda ishlab chiqarish yo'nalishi talab etilayotgan muayyan kasbiy malakaga ega amaldagi xodimlar soni bilan mavjud ish joylari o'rtasidagi bog'liqlikni ifodalaydi. Qayta hosil qilish yo'nalishi mavjud, yangidan jalb etilayotgan hamda ishdan bo'shayotgan ish kuchi mutanosibligini ta'minlashga qaratilgan. Shaxsiy yo'nalish aholiga ular ehtiyojiga javob beradigan ish joylarini taklif etish xususiyatini aks ettiradi.

Aholi moddiy ne'matlarni yaratuvchi va ularni iste'mol etuvchi sifatida mehnat salohiyati ko'rsatkichiga ham egadir.

⁵ Kurs demografii. Uchebnoye posobiye // Boyarskiy A.Ya, Valentey D.I., Vishnovskiy A.G. i dr.-M.: «Finansi i statistika», 1985. -S.132.

Iqtisodchi olimlardan Korolyov M.A. ta’rifi bo’yicha, mehnat salohiyati jamiyatning fan va texnikaning muayyan darajada rivojlangan davridagi mehnat miqdori va sifatidir⁶.

Abdurahmonov Q.X., Shlender P.E. va Kokin Yu.P. alohida bir inson yoki umuman jamiyatning faoliyat turli sohalaridagi hali kashf etilmagan yoki namoyon bo’lmagan sifat xususiyatlari, qobiliyati, iste’dodini mehnat salohiyati, deb hisoblaydilar⁷.

Ana shulardan kelib chiqqan holda, fikrimizcha, mehnat resurslarini jamiyat mehnat salohiyatini belgilovchi miqdor va sifat ko’rsatkichlarini mujassamlashtirgan mutlaq mezon sifatida talqin etish mumkin.

Aholi mehnat salohiyatining miqdor ko’rsatkichlari quyidagilardan iborat:

- mehnatga layoqatli aholining umumiy soni;
- ish bilan band aholi tarkib topgan mehnat unumdorligi va mehnat intensivligi darajasida sarf etgan ish vaqti miqdoridir.
- aholi mehnat salohiyatining sifat ko’rsatkichlariga;
- mehnatga layoqatli aholi sog’lig’ining ahvoli, jismoniy salohiyati;
- mehnatga layoqatli aholining umumta’lim, madaniy, kasbiy tayyorgarligi darajasi;
- o’rtacha umr ko’rishi;
- aqliy va jismoniy mehnat bilan band aholi nisbati;
- moddiy ishlab chiqarish va nomoddiy ishlab chiqarish sohalarida ish bilan bandlarning tarkibi;
- migratsiya darajasi;
- milliy etnik tarkibi va hokazolar kiradi.

Shunday qilib mehnat salohiyatining miqdor ko’rsatkichlari uning ekstensiv, sifat ko’rsatkichlari esa intensiv xususiyatini aks ettiradi.

Mehnat munosabatlarida hozirgi vaqtda iqtisodiy faol aholi tushunchasi ham mavjuddir. S.Uilsonning ko’rsatishicha “iqtisodiy faol aholi” tushunchasi xalqaro

⁶ Staticheskiy slovar / / Gl.red.Korolev M.A. –M.: «Finansi i statistika», 1989. -S. 539.

⁷ Ekonomika truda. -S. 64

mehnat statistikasi atamashunosligiga BMT huzuridagi Statistika komissiyasining 14-sessiyasi tavsiyasiga muvofiq 1966 yilda kiritilgan⁸. MDH davlatlari statistika organlari bu atamani 1993 yildan e'tiboran faol qo'llashga kirishdilar.

XMT uslubiyotiga muvofiq iqtisodiy faol aholi iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda (15-72 yosh) bo'lgan, tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ish kuchi taklif etilishini ta'minlaydigan aholi qismidir. Iqtisodiy faol aholi iqtisodiy faoliyatining barcha sohalarida ish bilan band bo'lganlar va ishsizlarni qamrab oladi⁹.

B.S.Urlanis iqtisodiy faol aholi tarkibiga aniqlik kiritadi. U ijtimoiy ishlab chiqarishda, shu jumladan xizmat ko'rsatish sohasida yollanma shaxs sifatida ishtirok etayotganlar, mehnat faoliyatida yordam ko'rsatayotganlar va hokazolar, yoki mazkur vaqtda ish bilan band bo'lmasdan ish qidirayotganlar va ishlashni hohlovchilarni iqtisodiy faol aholi, deb hisoblaydi¹⁰.

XMT tasnifiga ko'ra, statistika organlari iqtisodiy faol aholini uch guruhga ajratadilar:

- ish bilan bandlar va ishsizlar;
- ish kuchini taklif etayotganlar;
- ish bilan band bo'lmagan holda ish qidirmayotganlar va ishlashga tayyor emaslar.

XMT aholi iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda bo'lgan, ish bilan band bo'lmaganlar, lekin ish qidirmayotganlar va ishlashga tayyor emaslarni iqtisodiy nafaol aholi tarkibiga kiritadi.

Iqtisodiyotda iqtisodiy nafaol tarkibiga odatda quyidagilar kiritiladi:

- ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim muassasalarida o'qiyotganlar;
- qarilik, nogironlik uchun pensiya olayotganlar;
- uy xo'jaligida, bola parvarishi bilan band bo'lganlar;
- daromad manbaidan qat'iy nazar ishlashga zarurati bo'lmagan shaxslar.

⁸ Wilson S. Economical outlooks and research of labor market. –NY.: 'Economics, 1995. -R. 25.

⁹ Jurnal «Voprosi statistiki», 2003 , № 7. -S. 24.

¹⁰ Narodnonaseleniye stran mira. Spravochnik // Pod.red.prof. Uralnisa B.S. –M. : «Statistika», 1978. -S. 293.

Mehnat bozorining eng muhim ijtimoiy mohiyati aholining ish bilan bandligiga ko‘maklashishdan iboratdir. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida “Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalash huquqiga egadir”¹¹, deb qayd etiladi.

Aholini ish bilan bandligining qomusiy ta’rifi: “Ish bilan bandlik – aholini ish bilan ta’minlash – mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnat bilan mashg‘ul bo‘lishi; fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan va qonunlarga zid kelmaydigan, mehnat daromadi beradigan faoliyatidir”¹².

Iqtisodiy adabiyotda “ish bilan bandlik” atamasining ham turlicha talqinlari mavjud.

Iqtisodiy nazariya neoklassik yo‘nalishi asoschilaridan hisoblangan A. Marshal (1842-1924) o‘zining 1890 yilda nashr etilgan “Iqtisodiyot fani tamoyillari” kitobida aholi katta qismini ish bilan ta’minlashda ish kuchiga talab va taklifni muvofiqlashtirish ulkan ahamiyatga ega ekanligini ta’kidlagan. Uning yozishicha: “Talab va taklif barqaror teng holatda bo‘lgan vaqtda biror narsa ishlab chiqarish hajmini muvozanatli holatdan chiqarsa, uni avvalgi holatiga qaytishga ta’sir ko‘rsatadigan kuchlar darhol ishga tushadi”¹³.

XX asrning 70-yillarida G‘arbning taraqqiy etgan mamlakatlarida iqtisodiyotni tarkibiy o‘zgartirish boshlandi. Uning asosiga ish bilan bandlikning noan’anaviy, egiluvchan shakllari (to‘liq bo‘lmagan ish bilan bandlik, turli muddatlarga tuziladigan kontraktlar va hokazolar) ga o‘tish qo‘yilgan edi.

Egiluvchan mehnat bozori vakillari bo‘lgan R.Buaye va G.Stendning bunga ish kuchini yollashning turli shakllarini qo‘llash, ish vaqti va mehnatga haq to‘lashga tabaqalashtirilgan yondashuv bilan egiluvchan boshqarish hamda

¹¹ O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. –T.: “O‘zbekiston”, 1999. –B. 119.

¹² O‘zbekiston Milliy ensiklopediyasi. 1-jild.-T.: “O‘zbekiston Milliy ensiklopediyasi”, 2000. –B. 615.

¹³ Marshal A. Prinsipi ekonomicheskoy nauki. Tom.2. –M.: «Ekonomika», 1993. –S. 29.

personalni ijtimoiy himoya qilish bo'yicha chora-tadbirlarni ko'rish hisobiga erishiladi, deb hisoblaydilar¹⁴.

Ya'ni egiluvchan mehnat bozori konsepsiyasi ish beruvchilar bilan yollanma ishchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarning xilma-xil shakllariga asoslangan bo'lib, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish va mehnat bozorini jo'shqin rivojlantirishga qaratilgan.

Professor Q.X.Abdurahmonov zamonaviy mehnat bozori shakllanishining asosiy sharti "mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi" ekanligini uqtirar ekan, uning asosiy vazifasi quyidagilardan iborat deb ko'rsatadi:

- ish kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo'jalik yuritishning iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ish kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga bevosita ta'sir ko'rsatish;
- ishsizlarning ish topishiga va ularning malakasi, raqobat qobiliyatini oshirishga ko'maklashish;
- ishlab chiqarish harajatlarni qisqartirish va mehnat taqsimotini o'zgartirish¹⁵.

Hozirgi davr tadqiqotchilari ish bilan bandlikka o'z ta'riflarini beradilar. V.S.Bulanov va N.A.Volgin "Ish bilan bandlik aholining mehnat faoliyatida ishtirok etishi bilan bog'liq munosabatlarni mujassamlashtirib, aholining mehnatga jalb etilishi, personalga bo'lgan ijtimoiy ehtiyoj hamda ish haqi to'lanadigan ish joyi, daromad olishga shaxsiy ehtiyojlarni qondirish darajasidir"¹⁶, degan fikrdalar.

O'zbekistonlik iqtisodchi olim N.Q.Zokirova ish bilan bandlikka mufassal ta'rif bergan: "Davlat ijtimoiy siyosatining boshqa jihatlari qatori ish bilan bandlikka moliyaviy, moddiy va mehnat resurslarining tarkibi, hajmi hamda ularni taqsimlashni belgilovchi rivojlanishning asosiy belgisi, fan, texnika va texnologiyalarni rivojlantirish, ishlab chiqarish kuchlarini joylashtirishning ustuvor

¹⁴ Buaye R., Stend G. Ekonomicheskaya teoriya. -S. 488.

¹⁵ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik.-T.: "O'qituvchi", 2001. –B. 96-97.

¹⁶ Rinok truda. // Pod.red.prof.Bulanova V.S. i prof. Volgina N.A. – M.: «Ekzamen», 2000. -S.121.

yoʻnalishi, aholi turmushi darajasini oshirishning omili sifatida qarash kerak”¹⁷. Iqtisodiyot fanida ish bilan bandlikning quyidagi turlarini farqlaydilar:

Ish bilan toʻliq bandlik – mehnatga qobiliyatli aholining ijtimoiy foydali mehnatga eng koʻp jalb etish. Amalda bu ish bilan yalpi bandlik boʻlib, bunda mehnatga qobiliyatli aholining 90,0 – 92,0 % toʻliq bandlikda mehnat qilishga muhtojlar va mehnat qilishni hohlovchilar ish bilan taʼminlanadi, bu ishchi kuchiga talab va taklifning mutanosibligini anglatadi.

Ish bilan toʻliq boʻlmagan bandlik – bu iqtisodiy faol aholining bir qismigina ijtimoiy foydali mehnat bilan taʼminlanganligini koʻrsatadi. Ish bilan mavsumiy bandlik – bu mehnatga qobiliyatli aholini tabiiy – iqlim xususiyatlarini hisobga olgan holda vaqti-vaqti (odatda muayyan mavsumlarda) ijtimoiy foydali mehnatga jalb etishdir.

Ish bilan yashirin bandlik – bu holda pul toʻlamaydigan uzoq muddatli taʼtilda boʻlganlar norasmiy ravishda (ish bilan band sifatida rasman roʻyxatga olinmasdan) turli savdo-sotiq, aholiga xizmat koʻrsatish bilan mashgʻul boʻlishlarini anglatadi.

Ish bilan davriy bandlik – bu muayyan muddatda mehnat faoliyati bilan mashgʻul boʻlish, muayyan muddatda dam olishni bildiradi. Ish bilan bandlikning bu turi asosan neft, gaz sanoati, baliqchilik tarmoqlarida vaxta usulida ishlovchilarni nazarda tutadi.

Ish bilan samarali bandlik – bu aholining ish bilan bandlikka ehtiyojining mavjud ish oʻrinlariga muvofiq kelishining sifat xususiyati boʻlib, iqtisodiy nuqtai nazardan mehnat resurslaridan eng oqilona foydalanishni, ijtimoiy jihatdan mehnat faoliyatining inson manfaatlariga eng muvofiq kelishini bildiradi.¹⁸

Professor I.I.Yelisheva ish bilan bandlikning bu turlari bilan birga ikkilamchi bandlikni ham koʻrsatadi. Uning fikricha, bu mehnat faoliyatiga jalb etilgan ish kuchidan qoʻshimcha (ikkilamchi) foydalanishdir¹⁹.

¹⁷ Zokirova N.K. Sotsialno-trudovie otnosheniya: mejdunarodniy i natsionalnie aspekti.-T.: «Fan», 2008. -S. 88.

¹⁸ Ekonomika truda: Uchebnik. -S. 88-89.

¹⁹ Statistika: Uchebnik //Pod.red.prof.Yelisevov I.I.-M.: OOO “VITREM”, 2002. -S. 296, 300-302.

Ish bilan ikkilamchi bandlik amalda o'rindoshlik bo'lib, xodimning qo'shimcha daromadga ega bo'lish uchun o'z ish kuchini asosiy ish vaqtidan bo'sh vaqtda taklif etishini anglatadi.

Aholining iqtisodiy faollik darajasi bilan bog'liq xususiyatlar. Demografik omillardan tashqari mehnat qobiliyatiga ega aholining turli demografik va etnik guruhlar iqtisodiy faolligi darajasi ham bozor dinamikasining muhim omili hisoblanadi. Masalan, ayollarning ijtimoiy roli faollashishi ta'siri ostida ularning ishchi kuchi tarkibiga jadal jalb qilinishi ishchi kuchi taklifining o'sishiga olib keldi.

Ishchi kuchi dinamikasiga migratsiya jarayonlari ham jiddiy ta'sir ko'rsatadi. AQShda u mamlakat aholisi qo'shimcha o'sishining 20 foizini tashkil etadi. Ochiq holdagi immigrantlardan tashqari AQShda bir necha mln. yashirin (nolegal) immigrantlar (asosan Lotin Amerikasi mamlakatlaridan chiqqanlar) yashashadi. Mamlakatda migratsiya jarayoni mehnat bozorida ishchi kuchi umumiy taklifini ko'paytiradi va undagi raqobatni kuchaytiradi. Immigratsiya jarayonlari (xoh u siyosiy bo'lsin, xoh mehnat immigratsiyasi) AQShda maxsus qonunlar bilan tartibga solinadi. Bu qonunlar mamlakatga past darajali ishchi kuchi kirishini cheklashga, tegishli kvotalar o'rnatgan holda AQShga oliy malakali kadrlarning ko'chib kelishini rag'batlantirishga yo'naltirilgan.

Talab nuqtai nazaridan esa iqtisodiy kon'yunktura holati hamda iqtisodiy sikllar fazalari bandlilik dinamikasining muhim omillari hisoblanadi. ulardan tashqari ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyojga ilmiy-texnika taraqqiyoti ham jiddiy ta'sir ko'rsatadi.

Ijtimoiy taraqqiyot bilan bog'liq xususiyatlari. Hozirga kelib jamiyat taraqqiyoti bosqichlari ham mehnat bozorining rivojlanishiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi to'g'risida xulosa qilsak ham bo'ladi. Odatda, jamiyat rivojlanishiga hal qiluvchi o'zgarishlar xuddi shunday ahamiyatli o'zgarishlarni mehnat bozorining ishchi va tashqi «qiyofasi»da qoldiradi. Chunonchi, jamiyat rivojlanishidagi siyosiy o'zgarishlar mehnat bozoriga darhol ta'sir ko'rsatadi. Siyosiy tuzumning almashishi ham shu xildagi o'zgarishlar uchun zamin hozirlaydi. Bunga misol qilib

insoniyat tarixidagi eng yirik siyosiy o'zgarishlarni (masalan, demokratik bozor munosabatlarining bunyodga kelishi va h.k.) keltirish mumkin.

Yuqorida qayd etilgan mehnat bozorini tartibga solish bilan bog'liq bo'lgan tashkiliy-huquqiy va tuzilmaviy shart-sharoitlar mehnat bozori rivojlanishining quyidagi asosiy tamoyillarini to'liq amalga tadbqiq etgan holda, mazkur bozorni shakllanishiga samarali ta'sir ko'rsatadi:

- mehnat va ish bilan bandlikda erkinlikni ta'minlash. Insonga ijtimoiy mehnatda qatnashishi yoki qatnashmaslikni tanlash ustuvor huquqi berilishi;
- ish kuchini talab va taklif qilish o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlovchi normativ-huquqiy mexanizmni yaratish;
- ish bilan bandlik bo'yicha yagona davlat siyosatini amalga oshirish. Ish bilan bandlik bo'yicha davlat siyosatining atrofida hamma darajadagi ma'muriy hududlarning aholini ish bilan ta'minlash faoliyatidagi mustaqilligini hisobga olib yagona umumdavlat ish bilan bandlik siyosatini yuritish;
- ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha nazorat. Ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishda kasaba uyushmasi, tadbirkorlar assosiasiyasining boshqaruv organlari bilan hamkorlikda nazoratni amalga oshirish;
- ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishda uch tomonlama ijtimoiy hamkorlik (hukumat, kasaba uyushmalari vakillari va tadbirkorlar vakillari);
- ish haqi va boshqa qonuniy daromadlar chegarasini O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasida belgilangan "kun kechirish uchun zarur miqdordan kam bo'lmaslik"ka rioya qilgan holda erkin belgilash.

1.2. Mehnat bozorini samarali shakllantirish xususiyatlari, vazifalari va innovatsion yo'nalishlari

Keyingi vaqtlarda bir qancha mualliflar mehnat bozorini tizimli tarzda qarab chiqishga yaqindan yondoshmoqdalar. Masalan, S.A.Kuzmin mehnat bozori

institutini o'rganishning muhimligini ta'kidlar ekan, mehnat bozori tizimining tuzilishini belgilab berdi¹. Tizimli uslubiyot nuqtai nazaridan M.A.Vinokurovning fikri ancha o'rinalidir. Uning nazarida «Mehnat bozori – bu ish kuchini shakllantirish, iste'mol qilish, taqsimlash va qayta taqsimlash, uni yollash va haq to'lash xususida vujudga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi bo'lib, bu munosabatlar huquqiy normalar bilan tartibga solinadi va mehnat resurslarini boshqarish usuli sifatida namoyon bo'ladi»².

Mehnat bozorining boshqarilishi insonni mehnat qilish qobiliyatini taklif qiluvchi xodimlarni, ish kuchiga bo'lgan talabni belgilovchi ish beruvchilarni, shuningdek, ularning manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi va qondiruvchilarni, hamda ish kuchiga bo'lgan taklifning hajmini, tuzilishini belgilab beruvchi yo'nalish va mexanizmlarni ham o'z ichiga oladi.

Ana shu yo'nalishlar majmuasi, vatanimizda amalga oshirilayotgan bozor shart-sharoitlariga mos holda tadbiq etilgan bo'lib, ular ish bilan bandlik va ishsizlikni davlat yo'li bilan boshqarishda muhim o'rin egallaydi. Mehnat bozori ham har qanday tizim singari o'z rivojlanish darajasi, tashqi va ichki muhitning ta'sir ko'rsatishi bilan bog'liq ravishda muayyan aniq maqsadli yo'l – yo'riqlarga ega bo'lishi lozim. Mehnat bozori – mehnat bozori subyektlari va ularning muayyan tuzilmaga ta'sir ko'rsatishining (axborot, ijtimoiy va iqtisodiy ta'sir ko'rsatishining) ijtimoiy-iqtisodiy tizimidir. Mazkur tizim ko'p o'lchovlidir. Undan turli ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar, chunonchi kasbiy tayyorgarlik, kasbiy tanlash, moddiy rag'batlantirish va natijalarga baho berish, qayta o'qitish va yollash, chora belgilash va marketing singari jarayonlar o'z ifodasini topadi. Bundan tashqari, mehnat bozori tizimi o'zaro bog'langan ko'pgina kichik tizimlardan (natijadorlik va unumdorlik, mehnatga haq to'lash va uni normalash kabilardan) iborat bo'ladi va ularning har biri bir qator vazifalarni ado etadi.

Mehnat bozorida barcha qatnashchilarning iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi rivojlangan tuzilmaviy tarkiblarning mavjudligi jamiyatda xodimlar uchun kon'yuktura o'zgarishlarining ta'sirini yumshatish, ishlab

¹ Kuzmin S.A. Rinochnaya ekonomika i trud. - M.: "Nauka". -1993. -S. 144.

² Vinokurov M.A. Trudovie resursi regiona i rinok truda. -Irkutsk: "Irkutskogo un-ta". 1991. -S.248.

chiqarishni oqilona tashkil etish va foydani ko'paytirish imkonini beradigan shart-sharoitlar yaratishga qodir bo'ladigan mehnat bozorini shakllantirish imkonini beradi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davri sharoitlarida mehnat bozorini "mehnatga qobiliyatli" ishchi kuchini xarid qilish – sotishni amalga oshiruvchi tizim sifatida ko'rib chiqish o'rinli emas. Shuning uchun u ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti va ijtimoiy mehnat sohasining ochiq, murakkab, ko'p aspektli va o'suvchi tizimchasi bo'lib, ishchi kuchiga talab-taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantiruvchidir. Mazkur bozor ishchi kuchi talab va taklifini tartibga solishda bevosita ishtirok etadi va aholining oqilona ish bilan bandligini shakllanishi hamda ishsizlikni kamaytirishga ko'maklashadi.

Mehnat bozorining tarkibiy qismi asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: davlat muassasalari, ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi nodavlat tuzilmalar, korxonalar va firmalarga kadrlar bilan xizmat ko'rsatish, xususiy vositachi firmalar, samarali ish bilan bandlikni ta'minlaydigan jamoat tashkilotlari va jamg'armalar kabilar.

O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonuni Respublika hududida doimiy istiqomat qiluvchi fuqarolarning mehnatga bo'lgan huquqini amalga oshirishning huquqiy, iqtisodiy va tashkiliy shart-sharoitlarini, shuningdek bu huquqni ro'yobga chiqarish bo'yicha davlat kafolatini belgilab berdi.

Ishlab chiqarish moddiy bazasining jiddiy tarkibiy qayta qurilishi va uni uzliksiz yangilab borilishi, uning o'sish sur'atlarining pasayishi jonli mehnatni siqib chiqarish jarayonini muqarrar qilib qo'yadi va ish bilan bandlik muammosini keskinlashtiradi. Rivojlangan mamlakatlarda 80-yillarda shu narsa yaqqol ko'zga tashlandiki, aholini ish bilan bandligini bevosita rag'batlantirish (milliy bo'limni, davlat idorasini, jamoat ishlarini kengaytirish) chora-tadbirlari ham, shuningdek ish bilan bandlikni bilvosita rag'batlantirish (investisiyalarni rag'batlantirish, davlat xaridlarini ko'paytirish va shu kabilar) chora-tadbirlari ham o'zini oqlamadi.

Xo'jalik yuritishning o'zgarib borayotgan shart-sharoitlari ishga joylashish va ish kuchidan foydalanishning tobora ko'proq moslashuvchan shakllarini talab qilmoqda.

Moslashuvchan ish kuchi mehnat bozorining tarkibiy qismi bo'lib, o'ziga quyidagilarni qamrab oladi: moslashuvchan ish bilan bandlik (mehnat faoliyati va yollash tashkiliy shakllarining harakatchanligi va o'zgaruvchanligi); ish bilan bandlikning funksional moslashuvchanligi (keng malaka va kasbiy ko'nikmalarga ega bo'lgan xodimlarning o'zaro harakati); moslashuvchan ish tartiblari. Bu holat aholini mehnatda bandlikka nisbatan yangicha yondashuvlar shakllanishi hamda keng qamrovli bandlikning yangi konsepsiyasida o'z ifodasini topadi. Mehnat bozorida moslashuvchan munosabatlarning shakllanib borishi mazkur bozor infratuzilmasi rivojlanishida egiluvchanlikni mustahkamlaydi.

Har bir mamlakatda mehnat, aholini ish bilan bandlik va ijtimoiy siyosat masalalari yuzasidan davlat va mintaqaviy idoralar tizimi mavjuddir. Bu idoralarning tuzilishi o'zgarishi mumkin, lekin har qanday ma'rifatli davlat sohalari bo'yicha normativ hujjatlar ishlab chiqadi: barcha korxonalaridagi mehnat sharoitlari bo'yicha; davlat korxonalarida va davlat muassasalarida (byudjet sohasidagi) mehnatga haq to'lashdagi nisbatlar bo'yicha; aholining ish bilan bandligini boshqarish bo'yicha; nafaqa ta'minoti bo'yicha; ishsizlarga, nogironlarga, aholini kam ta'minlangan qatlamlariga yordam ko'rsatish bo'yicha; ish beruvchilar va ish oluvchilar vakillarining o'zaro munosabatlarini yo'lga qo'yish bo'yicha. Tashkiliy jihatdan respublikamizda mehnat bozori ijtimoiy institutlar tizimi sifatida maydonga chiqmoqda, ulardan har biri qisman yoki to'la ravishda mehnatni rivojlantirishga doir qandaydir vazifani bajaradi, ya'ni tayyorgarlik, foydalanish, rag'batlantirishni ado etadi.

Shulardan davlatning ish bilan bandlik xizmati mehnat bozorini tartibga solishda asosiy ahamiyatga ega. Davlatning ish bilan bandlik xizmati ishchi kuchini takror ishlab chiqarishni tartibga solishning yangi instrumentlarini amalga oshirish, ya'ni ijtimoiy institutni tashkil etish zaruriyatini keltirib chiqaradi, usiz bozor to'liq faoliyat yurita olmaydi.

Davlat ish bilan bandlik xizmati – bu ishchi kuchining uyushgan bozoridir. U mehnat resurslari qo'llanishini bir sohadan boshqasiga erkin o'tishini ta'minlab, quyidagilarni yuzaga kelishiga imkoniyat yaratadi:

- jamiyatning har bir a'zosini erkin mehnat va shaxsiy daromadining o'sishi asosida – o'z hayotiy imkoniyatlarini amalga oshirishga keng imkoniyatlar, ya'ni mehnatga samarali ishtiyoq mexanizmini yaratadi;

- yuqori mehnat unumdorligiga iqtisodiy majburlash shakli sifatida ishchi kuchini tashuvchilar o'rtasida uni yanada foydaliroq sohalarga qo'llash bo'yicha raqobatni rivojlantirish;

- ishlab chiqarishni boshqarish subyektlari, ishlovchining shaxsi va uning mehnat potensialidan yanada samarali foydalanish yuzasidan raqobatni kuchaytirish.

Ish bilan bandlik xizmatining oyoqqa turish sharoitida barcha ixtisoslashgan ishchi kuchining shakllanish usuli bo'lib kasbga yo'llash ishtirok etadi.

Kadrlar bozorini o'rganuvchi chet el mutaxassis–marketologlarning fikricha, qachonki hozirgi zamon sharoitida mos ilmiy – amaliy tajribaga ega bo'lganlar jami xodimlar potensialining 20-30 foizini tashkil etsagina, bozor iqtisodiyoti ijobiy samara berishi mumkin. Xalq xo'jaligidagi mehnatda bandlarning qaror topgan tarmoq va kasbiy tuzilishi mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi darajasini,

iqtisodiyot rivojlanishining ijtimoiy yo'nalish darajasini tavsiflab beradi.

Ish o'rinlari tarkibida malakasiz, kam malakali mehnatni talab qiladigan o'rinlar ulushi yuqori darajada saqlanib qolishi yuksak kasb mahorati va bilimning qadrini pasaytiradi, buning oqibatida ta'lim sifatining nufuzi tushub ketadi.

Bizning fikrimizcha, malakali kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlashda rivojlanayotgan industrial tarmoqlar bilan ta'lim (oliy) muassasalari o'rtasida kadrlarni yetkazib berish bo'yicha aloqadorlik va uzviylikni ta'minlash zarur.

Mehnat bozorining hududlararo va tarmoqlararo ahvoli haqida ishonchli va to'liq ma'lumotning yo'qligi ishchi kuchi safarbarligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Respublikamiz ish bilan bandlik xizmati organlari oldida turgan asosiy

vazifalardan mehnat bozori su'bektlari o'rtasida ish bilan bandlik masalalari bo'yicha axborot tizimini vujudga keltirishdan iborat.

Ma'lumki, mehnat bilan vaqtincha bandlikning muddati bir kundan (kunbay ishlash) tortib ikki yilgacha yoki aniq belgilangan muddatgacha davom etishi mumkin. Keyingi yillarda muayyan muddatga mo'ljallangan mehnat bilan vaqtincha bandlik va vositachi firmalar orqali vaqtincha ish bilan bandlik shakllari ancha kengroq yoyilmoqda. Hozirgi sharoitda rivojlangan mamlakatlarda ko'pchilik fuqarolar mehnat bo'limlari orqali emas, balki korxonalar va tashkilotlarning bevosita kadrlar xizmatiga murojaat qilib yoki xususiy vositachi agentliklar yordamida ishga joylashmoqdalar. Korxonalar mazkur firmalar orqali muayyan kategoriyadagi va mutaxassislikdagi ish kuchini vaqtincha yollashga buyurtmalarini rasmiylashtiradilar. Firmalar kontrakt shartlariga muvofiq o'z xodimlariga ish haqi to'laydilar. Ma'lum miqdordagi ijtimoiy to'lovlar va imtiyozlar bilan ta'minlaydilar, oraliq kasblar bo'yicha tayyorgarlik ishlarini amalga oshiradilar.

Mehnatkashlarni vositachilik firmalari orqali ishga yollash ish qidirishni osonlashtiradi, ishsizlik davrini qisqartirish sohasida mehnatda bandlikka muayyan kafolatlar beradi, kasbiy tayyorgarlikning muayyan turlarini olish imkoni yaratiladi.

Shuni ham ta'kidlash kerakki, vositachi firmalar orqali ishga yuqori malakali xodimlarga nisbatan ham tobora kengroq tadbiq etilmoqda. Bu hol, masalan, ishlab chiqarish yuqori unumli, avtomatlashgan texnika va texnologiya bilan ta'min etilgan hollarda yuz bermoqda. Asbob-uskunalarini sozlash, joriy ta'mirlash uchun malakali ishchilar, dasturiy xodimlar, ishchi kuchining maxsus bilim va ko'nikmalarga ega bo'lgan boshqa toifalari kerak bo'ladi. Muammoni hal etishning bitta yo'li kadrlarni firma ichida tayyorlash va qayta tayyorlashdan iborat bo'lib, u ma'lum darajada chiqimlar qilinishini talab etadi. Muammoni hal etishning ko'pgina korxonalar uchun ancha qulay ikkinchi yo'li – malakali xodimlarni vositachilar orqali vaqtincha yollashdir.

O'zbekistonda tashqi mehnat migrasiyasi agentligi oldida mehnat bozorini rivojlantirishda tashqi mehnat migrasiyasi va ish kuchi eksporti mehnat bozorining rivojlanishida muhim ahamiyatga ega.

Ishchi kuchi eksporti – bu ishchi kuchini biror mamlakatga ma'lum muddatga shartnoma asosida foydalanish sharti bilan sotilishidir. U boshqa eksport tovarlaridan ma'lum muddatga foydalanishi bilan farq qiladi. Ishchi kuchi eksporti talaygina foydalilik jihatlarga ega:

- ya'ni, mamlakatimizda ishchi kuchi taklifiga talab yetarli darajada emas. Ishchi kuchi eksporti esa, bu muammoni hal etishga yordam beradi. Eksport natijasida ishsizlar ma'lum muddatga ish bilan ta'minlanadilar;

- ishchi kuchi jahon bozoriga chiqarilgach, raqobatchilik muhiti unga sifatlilik, mukammallik, ishonchlilik kabi bir qancha talablarni qo'yadi. Bozordagi mavjud shiddatli raqobatga bardosh bergan har qanday tovar, tabiiyki, ichki bozorda ham yuqori sifatga va yuqori qiymatga ega bo'ladi. Shu bilan birga jahon mehnat bozoriga chiqqan tovar – ishchi kuchi ilg'or mamlakatlar tajribasini, zamonaviy, mukammal texnologiyalar sirini o'zlashtirib yanada yuqori sifatga erishadi, o'z kasbi bo'yicha zarur axborotlar hajmini kengaytirib, malakaviy samaradorlik darajasini mustahkamlaydi;

- xorijiy mamlakatda malaka oshirayotgan ishchi kuchi egasida til o'rganish imkoniyati paydo bo'ladi;

- ishchi kuchi eksportidan kelgan tushum YaMMning tarkibiy qismi bo'lmish milliy daromadning o'sishiga olib keladi;

- ishchi kuchi eksporti o'z navbatida malakali ishchi kuchi importining kamayishiga olib keladi. Buning natijasida respublikamizning malakali ishchi kuchiga bo'lgan talabi o'z ishchi kuchi hisobiga qondiriladi va ortiqcha xarajatga hojat qolmaydi;

- eksport qilingan ishchi kuchi mamlakatga chet el valyutasi tushumini ko'paytiradi.

Ish bilan bandlik siyosatini shakllantirishning asosiy tamoyillariga rioya qilish zarur bo'lib, ular quyidagilardan iborat:

1) Ish bilan bandlik muammolarini hal etishga har tomonlama yondashish. U mazkur muammolarni hal etishda davlat hokimiyati ijroya organlari bilan mamlakat subyektlari hokimiyat organlari, tadbirkorlar va jamoat birlashmalarining davlat, mintaqaviy va tarmoq dasturlari tizimi doirasida o'zaro yordam ko'rsatishlarini nazarda tutadi;

2) Ish bilan bandlik siyosatini mablag' bilan ta'minlashning ustivorligi, bunda barcha darajadagi byudjetlarning tegishli imkoniyatlarini, davlatning byudjetdan tashqari ijtimoiy jamg'armalarini, korxonalar va mehnatkashlarning o'zlari, ularning jamoat birlashma mablag'larini bir joyga to'plashga e'tibor berilishi;

3) Mehnat bozorining barcha elementlarini muvozanatli tartibga solish, bunda faqat ishchi kuchiga, ish o'rinlariga bo'lgan talabni qondirish va ish bilan bandlik hamda ishsizlikning muayyan, istalgan darajasiga erishish nazarda tutilmasdan, shu bilan birga ish kuchini taklif etish, uning sifati va qiymati (narxi), ish o'rinlari dinamikasi ko'rsatkichlariga, iqtisodiy jihatdan faol aholining mehnat qilish sabablariga ta'sir ko'rsatish ham hisobga olinishi kerak;

4) Davlatning aholini mehnatda bandlik siyosati doirasida ishlab chiqariladigan va joriy etiladigan dasturlar hamda tadbirlarni iqtisodiy samaradorligi¹.

Aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish jamg'armasi mablag'larini faol va nafaol yo'nalishlariga sarflash bo'yicha jamoat ishlarini tashkil etishda mahalliy hokimiyat organlari mehnat organlari bilan aloqadorlikda amalga oshiradilar.

Professor Q.X.Abdurahmonov zamonaviy mehnat bozori shakllanishining asosiy sharti "mehnatning erkinligi va ixtiyoriyligi" ekanligini uqtirar ekan, uning asosiy vazifasi quyidagilardan iborat deb ko'rsatadi:

- ish kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo'jalik yuritishning iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ish kuchiga talab va taklifni tartibga solish;

¹ Abduraxmonov Q.X., Murtazoyev B.Ch. Mehnat bozori. (o'quv qo'llanma), T.: 1999.- 52 b.

- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga bevosita ta'sir ko'rsatish;
- ishsizlarning ish topishiga va ularning malakasi, raqobat qobiliyatini oshirishga ko'maklashish;
- ishlab chiqarish harajatlari qisqartirish va mehnat taqsimotini o'zgartirish².

Hozirgi davr tadqiqotchilari ish bilan bandlikka o'z ta'riflarini beradilar. V.S.Bulanov va N.A.Volgin “Ish bilan bandlik aholining mehnat faoliyatida ishtirok etishi bilan bog'liq munosabatlarni mujassamlashtirib, aholining mehnatga jalb etilishi, personalga bo'lgan ijtimoiy ehtiyoj hamda ish haqi to'lanadigan ish joyi, daromad olishga shaxsiy ehtiyojlarni qondirish darajasidir”³, degan fikrdalar.

O'zbekistonlik iqtisodchi olim N.Q.Zokirova ish bilan bandlikka mufassal ta'rif bergan: “Davlat ijtimoiy siyosatining boshqa jihatlari qatori ish bilan bandlikka moliyaviy, moddiy va mehnat resurslarining tarkibi, hajmi hamda ularni taqsimlashni belgilovchi rivojlanishning asosiy belgisi, fan, texnika va texnologiyalarni rivojlantirish, ishlab chiqarish kuchlarini joylashtirishning ustuvor yo'nalishi, aholi turmushi darajasini oshirishning omili sifatida qarash kerak”¹. Iqtisodiyot fanida ish bilan bandlikning quyidagi turlarini farqlaydilar:

Shuni ta'kidlash joizki, “mehnat bozori” tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uning tarkibiy qismlarining tizimli tadqiqoti mazkur bozorni innovatsion rivojlanish sharoitida bajariladigan asosiy vazifalarini ham aniqlashga imkon beradi:

- ish kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbati bo'yicha muvozanatga erishish;
- mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish mexanizmlarini takomillashtirish;
- hozirgi kunda respublikamizda demografik bosimni yumshatish maqsadida yoshlar ish bilan bandligiga bevosita va bilvosita ta'sir ko'rsatish;

² Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik.-T.: “O'qituvchi”, 2001. –B. 96-97.

³ Rinok truda. // Pod.red.prof.Bulanova V.S. i prof. Volgina N.A. – M.: «Ekzamen», 2000. -S.121.

¹ Zokirova N.K. Sotsialno-trudovie otnosheniya: mejdunarodniy i natsionalnie aspekti.-T.: «Fan», 2008. -S. 88.

- ishsizlarni ish topishga va raqobatbardoshligini oshirishga ko'maklashish;
- mehnat resurslarining innovatsion ish bilan bandligini ta'minlashga bevosita ta'sir ko'rsatish;
- iqtisodiyot tarmoqlari va sohalari rivojlanishiga qarab mehnat taqsimotini o'zgartirish;
- mehnat bozori infratuzilmasining innovatsion rivojlanishini ta'minlash;
- innovatsion rivojlanishga mos mehnat bozorida ijtimoiy hamkorlik mexanizmini takomillashtirish;
- mehnat bozori sifat ko'rsatkichlarini rivojlantirish.

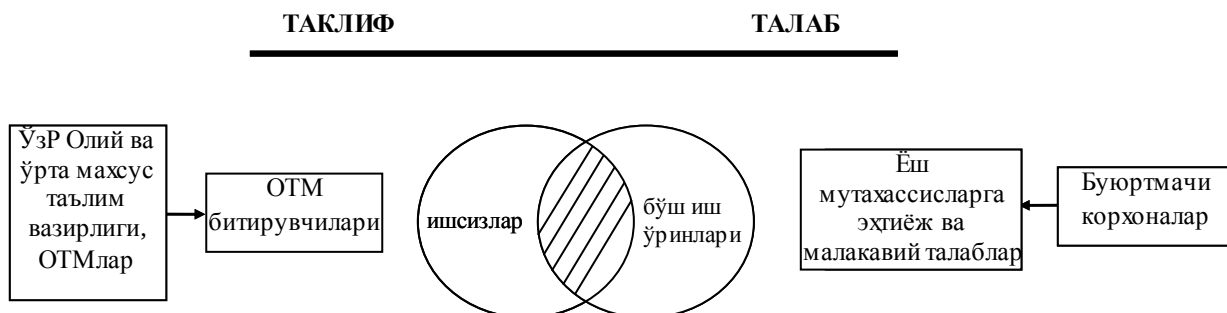
Mehnat bozori tovar bozorining quyi tizimlaridan biri bo'lib, u o'z o'rnida tizim hisoblanadi²⁰ va o'zining tuzilmasiga ega bo'lib, mutaxassislar mehnat bozori va ta'lim xizmatlari bozori uning tarkibiy qismlaridan hisoblanadi.

Iqtisodchi olimlarning fikricha, mutaxassislar mehnat bozori hamda ta'lim xizmatlari bozorlarida umumiy element – insonlar bo'lib, ular intellektual salohiyatga ega bo'lgan mutaxassis sifatida “mehnatga bo'lgan qobiliyatini” – o'z tovarini sotadi va ta'lim xizmatlari bozoriga murojaat qilishadi.

Ilmiy adabiyotlarda mutaxassislar mehnat bozori mehnat bozorining innovatsion rivojlanishining alohida segmenti sifatida, ish beruvchi va yollanma ishchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar mexanizmlariga bog'lanib o'rganilmagan va ishsizlik hamda ish bilan ta'minlash kategoriyalari mohiyati ham keng yoritilmagan. Tadqiqotlarda “mutaxassislar mehnat bozori – mehnat bozorining yuqori malakali – diplomga ega bo'lgan mutaxassislar yollanuvchi sektori”²¹ ekanligi ta'kidlanadi. Mutaxassislar mehnat bozori – bu jamoaviy munosabatlar tizimi bo'lib, bu tizim mutaxassislar va bo'sh ish o'rinlari o'rtasidagi mutanosiblikni ta'minlaydi. Demak, mutaxassislar mehnat bozori bozordagi talab va taklif munosabatini ifodalovchi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmuidir.

²⁰ Mochalova L.A. Sovremennye tendentsii v upravlenii i ix uchast pri podgotovke upravlencheskix kadrov APK Altayskogo kraia // Materiali regionalnoy nauchno-prakticheskoy konferentsii 4-5 marta, 1998 g. - S. 355.

²¹ Sotsiologicheskii slovar - http://mirslovarei.com/content_soc/rynok-truda-iplomirovannyx-specialistov-11802.html



1.1-rasm. Mutaxassislar mehnat bozori*

*Manba: Muallif tomonidan tuzilgan.

Mutaxassislar mehnat bozorining mohiyati shundaki, bu bozorda xizmatlar bilim, mahorat, tajriba va qobiliyatlarda namoyon boʻladigan intellektual resurslar sifatida taklif etiladi. Maʼlumki, mehnat bozorining asosiy komponentlari boʻlib, jami taklif (iqtisodiy faol aholi tarkibidan jami yollanma ishchi kuchi) va jami talab (iqtisodiyotning yollanma ishchilarga boʻlgan umumiy talabi) hisoblanadi. Bular esa birgalikda mehnat bozorining umumiy sigʻimini belgilaydi (1.1-rasm).

Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi oʻz oʻrnida innovatsion ishchi kuchini: innovatsion qobiliyatga, yaʼni mehnat jarayonida innovatsion fikr va gʻoyalarni yarata oladigan, yangiliklarni oʻrganib oʻz faoliyatida qoʻllay oladigan ishchilar yaratishni taqozo etishi ish bilan bandlikning yangi koʻrinishini yuzaga chiqardi. Shuni taʼkidlash lozimki, innovatsion ish bilan bandlikning rivojlanishi mehnat bozorini yangi mezonlari boʻyicha segmentlanishiga (innovatsion ish bilan bandlik qobiliyati, ijtimoiy-mehnat munosabatlarida vositachilarning mavjudligi, innovatsiyalarning turli hayotiy sikllari va boshqalar); mehnat bozori subʼektlarining raqobatbardoshligining oshishi, tarkibiy ishsizlik hamda “egiluvchan karera”ning mavjudligiga bogʻliqdir.

Innovatsion ish bilan bandlik mehnatning yangi sifati (joʻshqin, keng koʻlamli-bilimli, koʻp tomonlama axborotga ega boʻlish, serqirrali-ijodkor) bilan karakterlanuvchi ijtimoiy ishlab chiqarishga ishchilarni jalb etish yuzasidan mehnat munosabatlari tizimini anglatadi, va oʻz oʻrnida iqtisodiy tizimning barcha boʻgʻinlarida ijtimoiy, tashkiliy, boshqaruv, texnologik va mahsulot

innovatsiyalariga aylanadi. “Innovatsion ish bilan bandlik” – bu mehnat bozoridagi sub’ektlar tomonidan innovatsion qobiliyatdan foydalanishga asoslangan hamda samarali ish bilan bandlikka erishishga ko‘maklashuvchi ilk bor paydo bo‘lgan yoki olg‘a surilgan mehnat faoliyatining takomillashgan ko‘rinishi va shakllaridir.

1.2-jadval

Innovatsion ish bilan bandlik modellari

Model	Tavsif
Liberal-xizmat ko‘rsatish modeli (AQSH, Buyuk Britaniya, Kanada)	Aholining yuqori darajadagi iqtisodiy faolligi; ish bilan bandlikning nisbatan egiluvchanligi; ishsizlikning yuqori oqimi va qisqa muddatligi; sanoatda ish bilan bandlar sonining qisqarishi va xizmat ko‘rsatish sohasida o‘sishi; ish vaqtining yuqori ko‘rsatkichlari; ish bilan bandlikni himoyalash bo‘yicha liberal qonunchilik mavjudligi; yuqori va past malakali ishchilar ish haqi o‘rtasidagi katta tafovut mavjudligi; jamoaviy shartnomalarning ko‘p uchrashi.
Axborot-industrial model (Yaponiya)	Ish bilan bandlik darajasining sanoatda kamayishi va ishlab chiqarish hamda ijtimoiy sohaga xizmat ko‘rsatishda o‘sib borishi; turli xil ish bilan bandlik shakllarining mavjudligi; nodavlat institutlarning o‘rining yuqoriligi; ish bilan bandlikni himoyalash bo‘yicha liberal qonunchilik mavjudligi; ishsizlikning pastligi; yuqori innovatsion faoliyat.
Skandinaviya xizmat ko‘rsatish modeli (Skandinaviya mamlakatlari)	Ish bilan bandligi darajasining yuqoriligi (yoshlar va ayollar o‘rtasida ham); bandlik modelining xizmat ko‘rsatishga yo‘naltirilganligi; egiluvchan bandlik; ish bilan bandlar o‘rtasidagi tenglik; yuqori ma’lumotlilik; ilmiy xodimlar sonining ko‘pligi; ish bilan bandlikni ta’minlashda faol siyosat olib borilishi; AKT rivojlanishi va innovatsion faoliyat natijalarining yuqoriligi; mehnat bozorida oqim sustligi va ishsizlikning qisqa muddat davom etishi.
Aralash Yevropa modeli	Ish bilan bandlikning yuqori darajasi va egiluvchanligi; ish vaqtining past ko‘rsatkichlari; ishsizlikning yuqori darajasi; to‘liqsiz ish bilan bandlik darajasi yuqoriligi; lizing mehnati sektorining rivojlanganligi; ayollarning iqtisodiy faolligi darajasining yuqoriligi; vaqtinchalik ish o‘rinlarining doimiy ish o‘rinlariga almashish hollari ko‘p uchrashi; ish o‘rinlarining

	sifati yuqoriligi; ish bilan bandlikning kafolatlanishi.
Shakllanayotgan Janubiy Yevropa modeli (Italiya, Ispaniya)	Ish bilan bandlikni himoyalashning qattiqqo‘l qonunchiligi; an’anaviy va zamonaviy sektorlar orasida dualizm, ishsizlikning yuqori ko‘rsatkichlari; egiluvchan ish bilan bandlikning desentratsilizatsiyasi(ish haftasining egiluvchanligi); ish bilan bandlarning past bilim darajasi.

Manba: muallif tomonidan tuzilgan.

Ish bilan bandlikning yangi turlarining namoyon bo‘lishi sifatida ish o‘rni yoki kadrlarni izlashning yangi texnologiyalari; xususiy biznesning yaratilishi; mehnat harakatchanligi; innovatsion mehnat shartnomalari; ish bilan bandlikning yangi shakllari (lizingli mehnat, ijtimoiy fondlarda bandlik, virtual tashkilotlardagi bandlik va h.k.); distansion ta’lim; korxonalaridagi bevosita innovatsion mehnat va boshqalar²²ni aytish mumkin.

Innovatsion ish bilan bandlik modellarini quyidagi mezonlar: ish bilan bandlikning sektorial tuzilmasi, ish bilan bandlik va ishsizlik darajasi, ish vaqti fondi, ilmiy xodimlar soni va ish bilan bandlik egiluvchanligi asosida turli xorijiy mamlakatlardagi tajribalarni o‘rgandik (1.2-jadval).

Ish bilan bandlikni ta’minlashda ta’lim xizmatlarining o‘rni o‘rganib chiqish muhimdir. Mehnatga layoqatli aholida bo‘lgani singari yoshlarda ham ta’lim darajasi mehnat bozoridagi mavqeiga ta’sir ko‘rsatadi.

1.3. Innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorining samarali shakllanish mezonlari va ko‘rsatkichlari

Har qanday ijtimoiy-siyosiy tuzilmada aholini mehnatda bandlik muammosi murakkabdir. Hozirgi vaqtda O‘zbekistondagi aholini mehnatda bandlik holati mehnat va ijtimoiy – siyosat sohasidagi ba’zi kamchiliklar bilan bog‘liqdir.

Hozirgi vaziyatning o‘ziga xosligi shundan iboratki, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholining o‘sish sur‘atlari ma’lum darajada bir xil emasligi, mehnat

²² Sankova L.V. Zanyatost innovatsionnogo tipa: teoretiko-metodologicheskiye koordinati issledovaniya / L.V.Sankova.– Saratov: Izdatelskiy sentr «Nauka», 2007.– 26,75 p.l.

resurslari sonining o'sishi bilan jamoat xo'jaligidagi ish bilan bandlik dinamikasi o'rtasidagi bog'liqlikning qattikligidir. Mehnat resurslari tarkibiga aholining tabiiy harakati o'zgarishining ko'payishi ta'sir ko'rsatmoqda. Shuni ta'kidlash muhimki, mehnatga qobiliyatli yoshga kirayotgan yigit va qizlarning ko'pchiligi mehnatga qobiliyatli aholini kengaytirilgan takror ishlab chiqarishni emas, balki uning tabiiy yo'q bo'lishi o'rnini qoplaydi, ya'ni avlodlarning jadal almashuvi sodir bo'ladi, u mehnat resurslarining sifat tarkibi keskin o'zgarishiga sabab bo'ladi. Ayni vaqtda kelgusida xodimlarning ommaviy ravishda bo'shatilishi natijasida ish bilan bandlik vaziyati mehnatga qobiliyatli aholining o'sishi sezilarli darajada ko'payishi tufayli murakkablashuvi mumkin.

Hozirgi vaqtgacha mavjud bo'lgan ish bilan bandlikning tarmoq tuzilishi jamiyat mehnat potensialidan foydalanish samaradorligining darajasi pastligini aks ettiradi va u tubdan o'zgartirishga muhtojdir.

Ish bilan bandlikdagi tarkibiy tanazzulning bevosita oqibatlari, aqliy mehnat kishilarining boshqa mamlakatlarga ketib qolishi – ilm-fan sohasidan va ilmiy bilimlar ko'proq talab qilinadigan ishlab chiqarish tarmoqlaridan xodimlarning vositachilik sohalariga, shuningdek, malakasini yo'qotib, norasmiy faoliyat sohalariga o'tib ishlashidir. Qayd qilingan ishsizlik darajasidagi tarkibiy orqaga ketish ish bilan bandlik xizmati mijozlari orasida mutaxassislar ulushining yuqori ekanligida namoyon bo'lmoqda. Holbuki, kadrlar potensialini, ayniqsa, oliy va o'rta maxsus ma'lumotli mutaxassislarni shakllantirish uzoq vaqtni hamda mablag'ni talab qiladi¹.

Iqtisodiyotni boshqarishning monetaristik usullari islohotlarning dastlabki bosqichlari uchun mos bo'lib, davlat korxonalariga narxlarni oshirish yo'li bilan har qanday chiqimni ham xaridorlar yelkasiga yuklashga, shuningdek ortiqcha xodimlarga ham ish haqi to'lashga imkon berib kam samarali bo'lib chiqdi: xodimlarni ishdan bo'shatish jarayonlari obyektiv holatlarga emas, balki hukumat va bank tuzilmalarining o'zboshimcha hatti-harakatlariga bog'liq bo'lib qoladi (davlat korxonalariga imtiyozli qarzlar va subsidiyalar berilishi hatto eng samarasiz

¹ Abduraxmonov Q. X. Mehnat iqtisodiyoti (Nazariya va amaliyot). -T.: "Mehnat" 2004, -290 b.

ishlaydigan korxonalarni ham bankrotlikdan saqlab qoladi). Natijada ishsizlikning o'sishi muqarrar bo'lib qoldi¹.

Mehnat bozorining asosiy indikatorlaridan biri ishlovchilarning ishga joylashish ko'rsatkichidir. Shu nuqtai-nazardan olib qaraladigan bo'lsa, ishga joylashganlar sonining ham mutlaq, ham nisbiy ko'rsatkichlarning oshayotganligini mehnat bozoridagi ijobiy tendensiya sifatida baholash mumkin. Tajribaning ko'rsatishicha mamlakat mehnat bozoridagi talab asosan malakasiz mehnatga yo'naltirilgan degan fikrni qisman tasdiqlaydi. Ishlovchilar orasida ish joyini tez-tez o'zgartiradigan, hamda uncha yuqori malakaga ega bo'lmaganlarning ko'pligi mehnat bozoridagi vaziyatni keskinlashtiradigan holatlardan biridir. Tahlillar shundan dalolat beradiki, bunday vaziyat asosan ichki mehnat bozorining yetarli darajada rivojlanmaganligi, xodimlar qo'nimsizlik darajasining yuqoriligining in'ikosi sifatida yuzaga keladi. Ish beruvchilar uchun o'z hisobidan kadr tayyorlashdan ko'ra, mehnat idoralari orqali arzon ishchi kuchiga ega bo'lish iqtisodiy jihatdan manfaatliroq bo'lgani uchun ham, mehnat bo'limlari yordamida ishga joylashganlar orasida yuqori malakaga ega bo'lmagan shaxslarning salmog'ini ortib borayotganlik tendensiyasi ko'zatilmoqda. Bundan tashqari, mehnat bozori infratuzilmasi elementlarining, jumladan ijtimoiy hamkorlik mexanizmining yetarli darajada rivojlanmaganligi, mehnat bozoridagi umumiy jarayonlarga jamiyatning mos ravishda tezkorlik bilan moslasha olmasligi uning oldiga yalpi ishsizlik muammosini ko'ndalang qo'yishi mumkin.

Ishchi kuchining qayta taqsimlanishi, uning mehnat bozoridagi harakatiga, binobarin, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi miqdor-sifat jihatidan muvofiqlikka erishish ko'lamlariga bevosita ta'sir etuvchi omillar ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning yangicha sharoitlarini shakllantiradigan makroomillarga bog'liq¹. Shuning uchun ham ishsizlik miqyosining haddan tashqari oshib ketishining oldini olish va ishsizlarni ishga joylashtirishga yordam berish bo'yicha amalga oshiriladigan chora-tadbirlar quyidagilardan iborat bo'lmog'i lozim:

¹ Abduraxmonov Q. X., Murtazoyev B.Ch. Mehnat bozori. (o'quv qo'llanma). -T.: 1999. 53-55 b.

¹ Isroilova D. Mehnat bozorining shakllanish tendensiyalari. // O'zbekiston iqtisodiy axborotnomasi. 2003. №10. 60-61 b.

– mehnat munosabatlari sohasida ijtimoiy hamkorlikning uch tomonlama mexanizmini takomillashtirish;

– mamlakatning har bir hududida mehnat zahiralari va ish joylari sonining ham sifat, ham soni jihatidan o'sish mutanosibligiga erishish;

– yangi taraqqiy etgan tarmoqlar va faoliyat turlarini rivojlantirish yo'li bilan yangi ish joylarini barpo etish. Bu tadbirlarni amalga oshirishda qishloq xo'jaligidan bo'shayotgan xodimlarni iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga, jumladan sanoat, kichik va xususiy biznes, xizmat ko'rsatish va boshqa sohalarga taqsimlashga ahamiyat berish kerak bo'ladi;

– ish bilan bandlikning tarmoq va professional tarkibini takomillashtirish, qishloq joylarida ishsizlik miqyosining oshib ketishini oldini olish va nihoyat yalpi mahsulotning ko'payishi uchun zamin yaratadi;

– iqtisodiyotda oqilona ish bilan bandlikni ta'minlash;

– mehnat bozorida raqobat mexanizmini yo'lga qo'yish samaradorligini oshirish, ishchi kuchining sifat ko'rsatkichlarini to'xtovsiz oshirib borish mazkur mexanizmning asosi bo'lib hisoblanadi;

– samarali va “egiluvchan” mehnat bozorini shakllantirish, yangi mehnat bozori infratuzilmasining faoliyatini takomillashtirish, xodimlarning kasbiy harakatchanligini oshirish, hamda mehnat bozorining alohida segmentlariga ta'sir ko'rsatish orqali ishsizlarda yangi kasblarga qiziqish uyg'otish;

– mehnat bozorida faol siyosat olib borish borasidagi rivojlangan mamlakatlar tajribasidan keng foydalanish, jamoat ishlari tarmog'ini kengaytirish, ishsizlarni o'qitish va qayta o'qitish tizimini va yangi ish joylarini barpo etish;

– yoshlar o'rtasida ishsizlikni kamaytirish chora tadbirlarini ishlab chiqish.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga bo'lgan talabni rag'batlantirishning birdan-bir vositasi investisiyalar samaradorligini ta'minlashdir. Mehnatga bo'lgan talabning navbatdagi omili o'zaro bir-birini to'ldiradigan mehnat resurslari bilan bog'liqdir. Agar bitta stanokni xodim boshqarsa va bu xildagi stanoklar narxi oshsa, u holda bu stanoklarda ishlaydigan ishchilarga talab boshqa teng sharoitlarda pasayadi va aksincha bo'ladi.

Bizning fikrimizcha, mehnat bozori tarkibiy qismlari hisoblangan moliyaviy muassalarning faoliyatida ish kuchiga bo'lgan talabni oshirish bo'yicha davlat siyosatini bajarishga qarab mexanizmning ishlab chiqilishi oqilona ish bilan bandlikni ta'minlash sharti hisoblanadi.

Amaliyotda aholining oqilona ish bilan bandligi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishishni bildiradi. Bunday holda ishsizlikning yo'l qo'yilishi mumkin (tabiiy) darajasi vujudga keladi. Bunday muvozanat ish beruvchilar va "mehnat qobiliyati" kishilarining iqtisodiy manfaatlarini eng muqobil darajada amalga oshirilishini ta'minlaydi. Bunda ishchi kuchiga kasbiy malaka tayyorgarligi bo'yicha mos narxlar belgilanadi. Xuddi shular tufayli, aholining oqilona ish bilan bandligi, ijtimoiy takror ishlab chiqarish va ishchi kuchining qiymati asosida "mehnat qilish qobiliyati"ni bozorda sotish uchun taklif qilganlarning turmush darajasi shakllanishi ham ta'minlanadi. Bunga quyidagi sabablar asosiy to'siq bo'lmoqda: davlat mulkini xususiylashtirish samaradorligining past darajasi; iqtisodiyotda tubdan tarkibiy islohotlarning sekinlik bilan borishi; mehnat haqining uning yakuniy natijalaridan uzilib qolishi; ish joylarining past sifatli moddiy-texnika jihozlar bilan ta'minlanishi; ishchi kuchi taklifini unga bo'lgan talabga nisbatan ko'proq o'sayotganligi; bo'sh ish joylari haqida ishonchli axborotlarning kamligi va mehnat bozorining samarali tartibga solish mexanizmi takomillashmaganligi.

Mehnat bozorining mehnat munosabatlarini tartibga solishning samarali mexanizmini takomillashmaganligi mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanishiga va buning natijasi o'laroq aholining oqilona ish bilan bandligini shakllanishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Aholini ish bilan bandligini samarali tartibga solish mexanizmi subyektiv yig'ma tushuncha. Samarali ish bilan bandlikni tartibga soluvchi mexanizm mehnat bozori infratuzilmasiga kiruvchi tarkibiy qism elementlari majmuasidir.

Aholining oqilona ish bilan bandligini ta'minlashning takomillashtirilgan yangi mexanizmi quyidagi asosiy shart-sharoitlarning ta'sirini tartibga solishi lozim: ishchi kuchiga talabning oshishi va unga taklifning kamayishi; yollanma ish

kuchiga mehnat haqini (narxini) eng past miqdorini aholi jon boshiga to'g'ri keladigan minimal iste'mol byudjetidan kam bo'lmagan holda belgilash; mehnatga qobiliyatli o'smirlar, pensionerlar, ko'p bolalik ayollar va nogironlar ish bilan bandligini oshirishni rag'batlantirish; ishsizlarning malakasi, raqobat qobiliyati va safarbarligini oshirish, ish bilan bandlik xizmati infratuzilmasining samarali rivojlanishini ta'minlash va boshqalar.

O'zbekistonda zamonaviy mehnat bozori hali tarkib topish jarayonidadir. U hali mezon asosida o'zining yaqqol qiyofasiga ega bo'lib ulgurganicha yo'q. Bu jihatdan uni birinchi turga intiluvchi aralash mehnat bozori deb atash mumkin. Mazkur bozorning shu jihatlarini e'tiborga olgan holda uning innovatsion rivojlanishining barcha demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va boshqa jihatlari quyidagi mezonlarda o'z aksini topadi: ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida bozor muvozanatiga erishish; mehnat bozorining sifat ko'rsatkichlarini ta'minlash; aholining ish bilan bandligiga oid axborotlar tizimini takomillashtirish; kadrlarning kasbiy harakatchanligi va eksportabelligini rivojlantirish; ishsizlikni kamaytirish; malakali mehnat bozorini shakllantirish va boshqalar.

Mazkur mezonlar quyidagi ko'rsatkichlar yordamida aniqlanadi: mavjud va yangi yaratilgan ish joylarining soni, mulkchilikning turli xil shakllari, aholi jon boshiga ishlab chiqarilgan YaIMning hajmi; ishchi kuchi eksportidan kelgan tushum miqdori, aholining migrasion oqimi, eksport qilingan ishchi kuchi salmog'i; mehnat resurslarining malaka va ma'lumot darajasi, mehnat bozoridagi raqobatbardoshlik, mehnat bozori institusion tuzilmalari samaradorligi, samarali va egiluvchan mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirish; malakali kadrlardan foydalanish samaradorligi; malakali kadrlarni tayyorlashda moddiy-texnik ta'minot, oliy va o'rta toifadagi mutaxassislar salmog'i; ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lmagan shaxslar va ishsizlik soni hamda ularning nafaqa miqdori, yangi ishga joylashtirish, xizmat bo'yicha boshqa ishga o'tish munosabati bilan qayta tayyorgarlik, yangi ish joyiga ko'chirib keltirish; mehnat bo'limida hisobda bo'lgan bo'sh ish o'rinlari va lavozimlarining to'liq ro'yxati, mehnat bo'limida hujjatlarni rasmiylashtirish bo'yicha ma'lumotlar, ishsizning huquqlari va

majburiyatlari to'g'risidagi to'liq axborot, ish beruvchilar to'g'risidagi axborot, yangi kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash imkoniyatlari to'g'risidagi axborot, mulkchilikning turli xil shakllari va h.k.

Yuqorida qayd etilgan mezonlar va ularning ko'rsatkichlaridan mehnatga layoqatli aholining oqilona ish bilan bandligini shakllantirishni tartibga solish mexanizmlarini, tegishli maqsadli kompleks dasturini hamda kompleks tahlili va istiqbolini belgilashning metodologik asoslarini yaratishda va ularni tadbqiq etishda foydalanish mumkin.

I-BOB BO'YICHA XULOSA

1. Mehnat bozori ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi tashkiliy tuzilmalarni, normativ-huquqiy muhitni o'z ichiga oladi, ular ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi eng samarali hamkorlikni ta'minlovchi iqtisodiy-moliyaviy hamda axborot mexanizmlarni vujudga keltiradi hamda aholining samarali ish bilan bandligini shakllanishi va ishsizlikni kamayishiga bevosita ta'sir etadi.

2. Mehnat bozorini tartibga solish bilan bog'liq bo'lgan tashkiliy-huquqiy va tuzilmaviy shart-sharoitlar mehnat bozori rivojlanishining quyidagi asosiy tamoyillarini to'liq amalga tadbqiq etgan holda, mazkur bozorni shakllanishiga samarali ta'sir ko'rsatadi:

- mehnat va ish bilan bandlikda erkinlikni ta'minlash. Insonga ijtimoiy mehnatda qatnashishi yoki qatnashmaslikni tanlash ustuvor huquqi berilishi;

- ish kuchini talab va taklif qilish o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlovchi normativ-huquqiy mexanizmni yaratish;

- ish bilan bandlik bo'yicha yagona davlat siyosatini amalga oshirish. Ish bilan bandlik bo'yicha davlat siyosatining atrofida hamma darajadagi ma'muriy hududlarning aholini ish bilan ta'minlash faoliyatidagi mustaqilligini hisobga olib yagona umumdavlat ish bilan bandlik siyosatini yuritish;

- ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha nazorat. Ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishda kasaba uyushmasi,

tadbirkorlar assosiasiyasining boshqaruv organlari bilan hamkorlikda nazoratni amalga oshirish;

- ijtimoiy mehnat munosabatlarini tartibga solishda uch tomonlama ijtimoiy hamkorlik (hukumat, kasaba uyushmalari vakillari va tadbirkorlar vakillari);

- ish haqi va boshqa qonuniy daromadlar chegarasini O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida belgilangan "kun kechirish uchun zarur miqdordan kam bo'lmaslik"ka rioya qilgan holda erkin belgilash.

3. Mehnat bozorining boshqarilishi insonni mehnat qilish qobiliyatini taklif qiluvchi xodimlarni, ish kuchiga bo'lgan talabni belgilovchi ish beruvchilarni, shuningdek, ularning manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi va qondiruvchilarni, hamda ish kuchiga bo'lgan taklifning hajmini, tuzilishini belgilab beruvchi yo'nalish va mexanizmlarni ham o'z ichiga oladi.

4. Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi o'z o'rnida innovatsion ishchi kuchini: innovatsion qobiliyatga, ya'ni mehnat jarayonida innovatsion fikr va g'oyalarni yarata oladigan, yangiliklarni o'rganib o'z faoliyatida qo'llay oladigan ishchilar yaratishni taqozo etishi ish bilan bandlikning yangi ko'rinishini yuzaga chiqardi. Shuni ta'kidlash lozimki, innovatsion ish bilan bandlikning rivojlanishi mehnat bozorini yangi mezonlari bo'yicha segmentlanishiga (innovatsion ish bilan bandlik qobiliyati, ijtimoiy-mehnat munosabatlarida vositachilarning mavjudligi, innovatsiyalarning turli hayotiy sikllari va boshqalar); mehnat bozori sub'ektlarining raqobatbardoshligining oshishi, tarkibiy ishsizlik hamda "egiluvchan karera"ning mavjudligiga bog'liqdir.

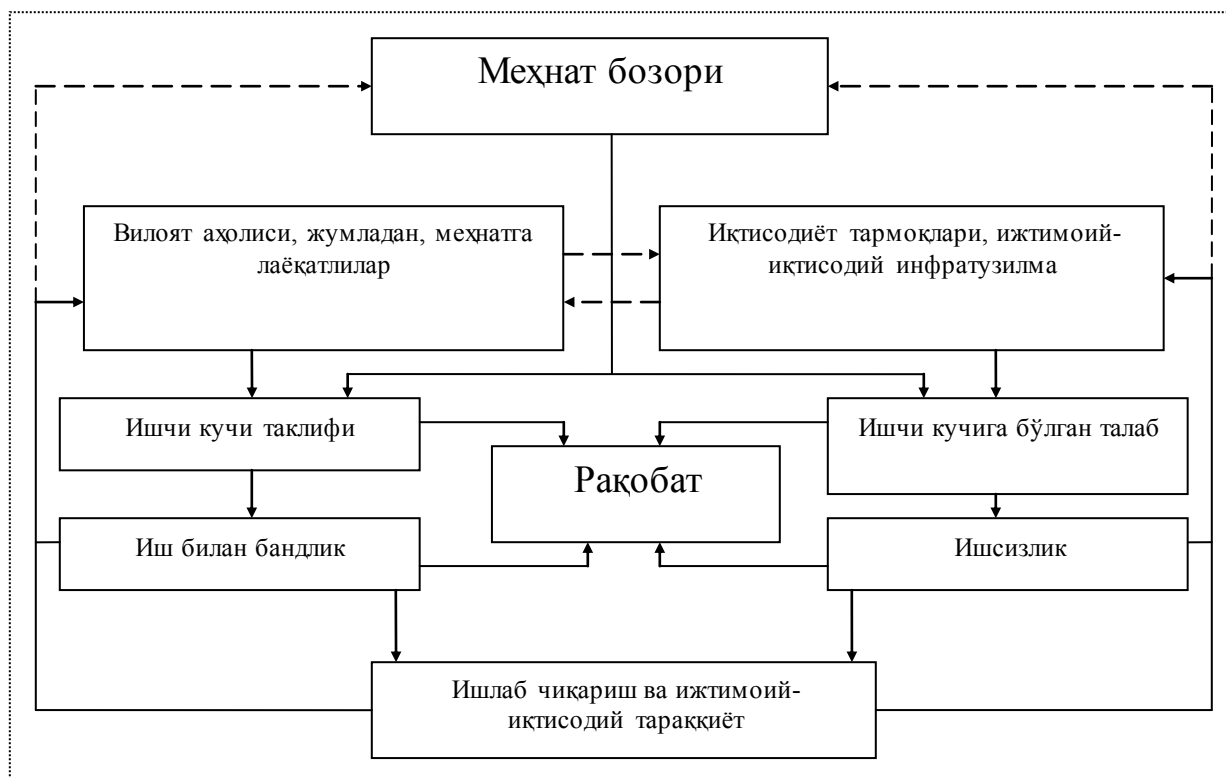
5. Aholining oqilona ish bilan bandligini ta'minlashning takomillashtirilgan yangi mexanizmi quyidagi asosiy shart-sharoitlarning ta'sirini tartibga solishi lozim: ishchi kuchiga talabning oshishi va unga taklifning kamayishi; yollanma ish kuchiga mehnat haqini (narxini) eng past miqdorini aholi jon boshiga to'g'ri keladigan minimal iste'mol byudjetidan kam bo'lmagan holda belgilash; mehnatga qobiliyatli o'smirlar, pensionerlar, ko'p bolalik ayollar va nogironlar ish bilan bandligini oshirishni rag'batlantirish; ishsizlarning malakasi, raqobat qobiliyati va

safarbarligini oshirish, ish bilan bandlik xizmati infratuzilmasining samarali rivojlanishini ta'minlash va boshqalar.

II-BOB. SAMARQAND VILOYATI MEHNAT BOZORINING SAMARALI RIVOJLANISHINI IJTIMOY-IQTISODIY KO'RSATKICHLARI TAHLILI

2.1. Viloyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga mehnat bozorining ta'siri

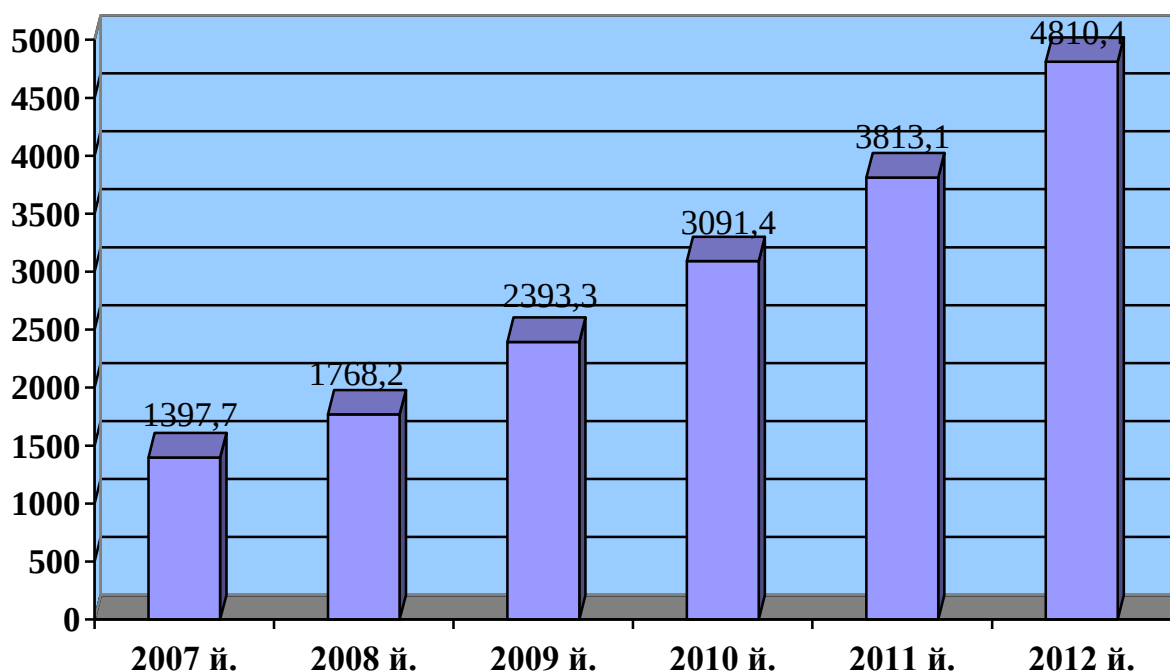
Mehnat va aholi ish bilan bandligi sohasida bozor aloqalarini rivojlantirish yangi va o'xshash bo'lmagan yondashishni, mehnat bozori elementlarini o'rganishda muntazamlilikni, bozor kategoriyalari va tushunchalarining uslubiy bazasini yangilashni talab etadi. Iqtisodiyotni qayta qurish va shakllantirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish kelgusida aholini ish bilan bandligi sohasidagi institusional tuzilmalar faoliyatlarini jadallashtirish va normativ-huquqiy bazalarini rivojlantirishni talab qiladi.



2.1-rasm. Qishloq mehnat bozorida ishchi kuchi raqobatbardoshligi va uning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga ta'siri

Innovatsion rivojlanish sharoitida davlat ish bilan bandlik siyosati viloyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining tarkibiy qismi sifatida mehnat potensialidan samarali foydalanish va uning rivojlanishi bo'yicha ish bilan bandlik muammolarini yechishga yo'naltirilishi zarur. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida aholini ish bilan bandligi va ishsizligi bir-biriga tez almashinishi mumkin. Viloyatda aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etishda qishloq mehnat bozorining ahamiyati kattadir. Chunki viloyatda ishchi kuchiga bo'lgan talab va uning taklifi aynan mehnat bozorida o'zaro to'qnashadi. Shu bois, bu ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani samarali rivojlantirish viloyatda ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning asosiy omillaridan biri hisoblanadi (2.1-rasm).

Hududiy darajada geografik joylashuviga ko'ra, Samarqand viloyati respublikamizning markazida joylashgan bo'lib, uning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish holati o'ziga xos xususiyatlarga ega.



**2.2-rasm. Samarqand viloyatida YAHM hajmi,
2007-2012 yillarning 1 yanvar holatiga ko'ra (mlrd. so'm).**

Manba: Samarqand viloyati Davlat statistika Bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

2011 yilda Samarqand viloyati bo'yicha yalpi hududiy mahsulot (YAHM) ishlab chiqarish hajmi amaldagi narxlarda 4810,4 mlrd. so'mni tashkil qildi, ushbu ko'rsatkich 2006 yilning shu davriga nisbatan taqqoslama narxlarda 3,5 marta o'sgan (2.2-rasm).

Yalpi hududiy mahsulotning keyingi yillar mobaynida nisbatan o'sish tendensiyasi viloyatning barcha sohalarida kuzatildi. Jumladan, hudud iqtisodiyotining barcha soha va tarmoqlarida olib borilayotgan tub islohotlar keyingi yillar mobaynida o'zining ijobiy natijalarini berib kelmoqda. Samarqand viloyati iqtisodiyotida sanoat ishlab chiqarishi 2007 yil 1 yanvar holatiga ko'ra 512,1 mlrd. so'mni tashkil etgan bo'lsa, ushbu ko'rsatkich 2012 yil shu holatida 2004,2 mlrd. so'mni tashkil etdi va bu ko'rsatkich bazis yiliga nisbatan 3,9 marta ko'pdir. Xuddi shunday o'sish sur'atlarini boshqa soha va tarmoqlarda ham ko'rishimiz mumkin, ya'ni, xalq iste'mol mollari ishlab chiqarish 4,0 marta, kapital qo'yilmalar hajmi 4,2 marta, qishloq xo'jaligi yalpi mahsuloti 2,6 marta,

chakana savdo aylanmasi 4,1 marta, jami xizmatlar 5,0 marta, pullik xizmatlar 4,9 marta ko'paygan.

Viloyatda korxonalar va tashkilotlar yagona davlat registri ma'lumotlariga asosan 2012 yil 1 yanvar holatiga ko'ra iqtisodiyotning barcha soha va tarmoqlarida ro'yxatga olingan yuridik shaxslar soni 46,1 mingga yetdi, shundan faoliyat ko'rsatayotganlari soni 42,6 mingtani (jami ro'yxatga olingan yuridik shaxslarning 92,4 %) tashkil qildi. Bu ko'rsatkich o'tgan 2006 yilga nisbatan mos ravishda 129,5 foizga, shundan faoliyat ko'rsatayotganlari soni 126,0 foizga oshgan.¹

Mehnat bozori holatining yetarli darajada barqaror ta'minlanishi mehnat bozori barcha subyektlari, shuningdek davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmatlari tomonidan ko'tilayotgan bir qator joriy masalalar va muammolarning muvaffaqiyatli yechimlarini hal etishni talab etadi.

Viloyat mehnat bozori rivojlanishi va holatining tahlili shuni ko'rsatadiki, hududiy mehnat bozorining shaklanish samaradorligi bir qator muammolar yechimini yoritishni nazarda tutadi. Bizningcha, bu muammolar quyidagilardan iborat:

1. Malakali kadrlarning taqchilligi.

Iqtisodiyotda mehnat taqsimotining chuqurlashib borishi, zamonaviy yangi tarmoqlarning vujudga kelishi uchun asos yaratmoqda. Buning natijasida mehnat bozorida zamonaviy kasblardagi malakali kadrlarga bo'lgan talab ortib bormoqda.

So'nggi 3-4 yilda mehnat bo'limlarida malakali ishchi kuchi oshganligi va oliy va o'rta maxsus ma'lumotga ega bo'lgan mutaxassislarni ish bilan ta'minlanganlik darajasini o'sishi kuzatilmoqda. Lekin, viloyat mehnat bozorida oliy ma'lumotli va malakali kadrlarning taklifi 7-8%ni, ayrim hollarda 6-7%ni tashkil qilmoqda. Bizga ma'lumki, mehnat bozorining samarali shaklanishi uchun malakali kadrlar jami ishchi kuchining 20-30%ini tashkil qilishi zarur.

2. Tarkibiy ishsizlik.

¹ "O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish bo'yicha Samarqand viloyatida 2012 yilda bajarilgan ishlar va 2013 yildagi ustvor vazifalar"ni o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy qo'llanma. – Samarqand: SamDU - 2013. 6-7 betlar.

Iqtisodiyot tarmoqlaridagi texnologik va mulkchilik munosabatlarining o'zgarishi tarkibiy ishsizlik miqdorining oshishiga olib kemoqda.

3. Iqtisodiyot tarmoqlari uchun zarur bo'lgan malakali kadrlar tarkibi va kasbga tayyorlash va yo'naltirish bo'yicha o'quv yurtlari o'rtasidagi nomuvofiqlik.

Ta'lim tizimi va markazlarida malakali kadrlarni tayyorlashning sifat ko'rsatkichlari bo'lib, bitiruvchilarning ishga joylashish darajasi bo'lishi zarur.

4. Ishsizlik davomiyligining yuqoriligi, bu ko'rsatkich ishsizlik muddatini o'rtacha 6-7 oygacha cho'zmoqda. Buning natijasida, ishlab chiqarishda band bo'lmagan mehnat resurslari salmog'ining oshib borishi bir necha o'n minglab kishilar kun ish vaqtining yo'qolishiga olib kelmoqda.

Ishsizlikni davomiyligining yuqoriligi: bo'sh ish o'rinlari haqida axborotlarning yetishmasligi; qonunchilikda ko'rsatilmagan ortiqcha hujjatlarning ish beruvchilar tomonidan talab etilishi; kadrlarni tanlash usullari muddatining cho'zilib ketishi; ko'pchilikning bir xil kasblar bo'yicha mutaxassislikka egaligi; kadrlarni qayta tayyorlashning uzoq muddatligi va boshqa sabablar natijasida yuzaga kelmoqda.

5. Kadrlar qo'nimsizligining yuqoriligi.

Korxonalarda kadrlar qo'nimsizligining yuqori darajada ekanligini asosiy sabablari quyidagilardan iborat: ish haqini korxona faoliyatini yakuniy natijalari bilan bog'lanmaganligi; transport vositalaridagi chipta haqining oshishi; kadrlarning qisqarishi; ish joylarida mehnat sharoitlarining yomonlashuvi; ish beruvchilar tomonidan mehnat qonunchiligining buzilishi va boshqalar.

6. Ish izlovchi fuqarolar uchun bo'sh ish joylariga tanlovlar o'tkazish haqida axborotlar olishning qiyinligi, ish beruvchilarning bo'sh ish joylari haqida axborotlarni sir tutishi.

Ko'pchilik ish beruvchilar O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida» Qonunning talablariga qaramasdan ish bilan bandlik xizmati organlariga bo'sh ish joylari haqida to'liq axborotni bermaydilar. Ular boshqa imkoniyatlardan foydalanish maqsadida qarindoshlari, o'zining korxonasidagi yaqin tanishlari orqali bo'sh ish o'rinlariga nomzodlarni tanlaydilar.

7. Kichik va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish doirasidagi muammolar.

Bularga: tadbirkorlikning boshlang'ich bosqichida faoliyatini rivojlantirish uchun kredit mablag'larining yetishmasligi; xom ashyo-materiallar yetkazish bo'yicha hamda tayyor mahsulot realizatsiyasi bo'yicha muammolarning mavjudligi; zarur bilim va maslahat xizmatlaridan foydalanish imkoniyatlarining chegaralanganligi va boshqalar.

Ma'lumki, viloyat davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyati joylardagi ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari bilan muvofiqlikda amalga oshiriladi.

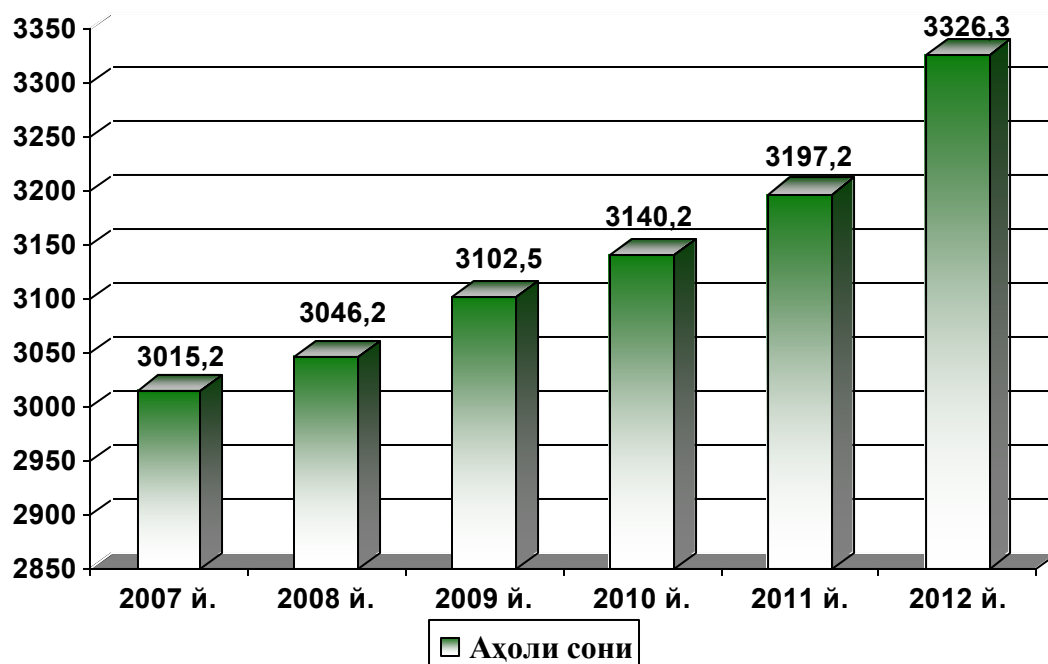
Davlat ish bilan bandlik siyosati mamlakat rivojlanishi ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tarkibiy qismi sifatida mehnat potensialidan samarali foydalanish va uning rivojlanishi bo'yicha ish bilan bandlik muammolarini yechishga yo'naltirilgan iqtisodiyotning o'tish davriga muvofiq, ish bilan bandlik siyosati ish kuchini tarmoqlar va ish bilan bandlik ko'rinishi bo'yicha qayta taqsimlashda ijtimoiy jihatdan muvofiq ish bilan bandlik darajasini ta'minlashga yo'naltirilishi zarur.

Samarqand viloyatidagi demografik vaziyatga nazar tashlasak, keyingi yillarda, aholining muntazam ravishda ko'payayotganligini kuzatishimiz mumkin (2.3-rasm).

Samarqand viloyati aholisi 2012 yilda 3326,3 ming kishiga yetdi. Viloyat aholisi 2007 yilda 3015,2 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2012 yilda 2007 yilga nisbatan 10,3 % ga o'sgan (2.3-rasm).¹

Viloyatdagi demografik holatni yaxshilanib borishi, mahalliy iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar va amalga oshirilayotgan islohotlarni yanada chuqurlashtirish, uning ko'lamini kengaytirish hamda ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni boshqarish va tartibga solish bilan bog'liq masalalarning ahamiyatini yanada oshiradi.

¹ "O'zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish bo'yicha Samarqand viloyatida 2012 yilda bajarilgan ishlar va 2013 yildagi ustvor vazifalar"ni o'rganish bo'yicha o'quv-uslubiy qo'llanma. – Samarqand: SamDU - 2013. 61-62 betlar.



2.3-rasm. 2007-2012 yillar davomida Samarqand viloyati aholisining o'zgarishi dinamikasi (ming kishi)

Manba: Samarqand viloyati Davlat statistika Bosh boshqarmasi ma'lumotlari.

Samarqand viloyati aholisi 2013 yil 1 yanvar holatiga ko'ra, 3380,8 ming kishiga yetdi. Viloyati aholisi 2008 yilda 3046,2 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2012 yilda 2008 yilga nisbatan 111,0 % ga o'sgan.

Samarqand viloyatda mehnat resurslari salmog'i 2008 yilda 1698,2 ming kishi bo'lib, 2012 yilda 1952,8 ming kishiga yetgan. Bu ko'rsatkich 2008 yilga nisbatan 2012 yilda 115,0 %ga o'sgan. Ish bilan band bo'lgan aholi soni 2008 yilda 1141,5 ming kishi, 2012 yilda 1314,5 ming kishiga yetgan yoki mos davrga nisbatan 115,2 %ga o'sishi kuzatildi.

Tahlillardan ko'rinadiki, jami ish o'rinlariga talab 2008 yilda 49,4 ming kishi bo'lsa, 2012 yilda 67,3 ming kishiga o'sgan yoki 2008 yilga nisbatan 2012 yilda 136,2 %ga o'sish tendensiyasiga ega. Jami ish o'rinlariga bo'lgan talab viloyatda 2008-2009 yillarda biroz kamayib, 2009 yildan boshlab o'sish tendensiyasiga ega.

Samarqand viloyatida ishsizlik darajasi 2008 yilda 5,1 %, 2012 yilda esa 5,4 %ga teng bo'lib, ko'rilayotgan davrda bu ko'rsatkich pasayish tendensiyasiga ega(2.1-jadval).

2.1-jadval.

Samarqand viloyatida mehnat resurslari va aholining ish bilan bandligi holati
(ming kishi hisobida)

Ko'rsatkichlar	2008 yil	2009 yil	2010 yil	2011 yil	2012 yil	2008-2012 yillarda o'sishi (% da)
Aholi soni	3046,2	3102,5	3140,2	3 197,2	3380,8	111,0
Mehnat resurslari	1698,2	1720,1	1742,3	1794,6	1952,8	115,0
Ish bilan band bo'lganlar	1141,5	1160,8	1229,9	1271,0	1314,5	115,2
Jami ish o'rinlariga talab	49,4	59,0	62,5	68,3	67,3	136,2
Ishsizlik darajasi (%da)	5,1	4,0	4,8	4,7	5,4	-

Manba: Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzildi.

Shunday ekan, mehnat bozorini tartibga solish siyosati quyidagi maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

- ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida muvozanatga erishish;
- ishsizlarni mehnatga yo'naltirishni rag'batlantirish;
- ish bilan band bo'lmagan fuqarolarning ish izlashda kasbiy harakatchanligini oshirish;
- ish izlayotgan har bir kishini ish bilan ta'minlamoq.

Davlat ish bilan bandlik siyosati doirasida ish bilan bandlikka ko'maklashish ikki yo'nalishda, passiv va faol ish bilan bandlik siyosati ko'rinishlarida amalga oshiriladi.

Ish bilan bandlikning passiv siyosati davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishsizlarga nafaqalar to'lash, ishsizlarni kasblarga qayta o'qitish va jamoat ishlarini tashkil etish kabi faoliyatlarni o'z ichiga oladi. Ish bilan bandlik siyosatining bu varianti davlatning amalga oshiradigan joriy xarajatlari nuqtai-nazaridan bir

muncha tejamlidir. Biroq, ish bilan bandlikning passiv siyosati iqtisodiyotning yuksalishi davrida mehnat bozorining yuqori egiluvchanligi va ishchi kuchining kasbiy harakatchanligi, iqtisodiyotning istiqbolli mustaqil ish izlash uchun bir muncha keng shart-sharoitlari mavjud bo'lgandagina o'zini oqlashi mumkin. Qolgan holatlarda passiv siyosat ishsizlik uzoq muddat davom etishini qisqartirish, ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan bandligini rag'batlantirishni kuchaytirish omili bo'lib hisoblanadi.

Iqtisodiyotning yuksalish davrida ish bilan bandlik xizmati nafaqat yangi turdagi faoliyatlarga ishchi kuchini joylashtirish, balki mehnat resurslaridan maksimal darajada foydalanish, ishsizlarni qayta o'qitishni turli dasturlarini ishlab chiqish, zarur malakaga ega ishchilarni tanlab olish usullari va ishchi kuchiga talabni oshirish imkoniyatlari hamda shart-sharoitlariga ega bo'ladi. Iqtisodiyotning tanazzuli davrida, ish bilan bandlik xizmati organlari mehnat bozorining kan'yukturasidan kelib chiqqan holda aholining ish bilan bandligi muammolarining yechimi to'g'risida maqbul takliflarni berishi mumkin. Mehnat bozorini tahlil qilishda ish bilan bandlikka ko'maklashish doirasidagi yo'nalishlar muhim ahamiyatga ega bo'lib, nafaqat ish bilan bandlik xizmatining samarali faoliyatini baholash, ish bilan bandlik siyosati yo'nalishlarini ishlab chiqish, balki ish bilan bandlik muammolari bo'yicha yangi yechimlarni taklif qilish imkoniyatlari yuzaga keladi.

Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashda, o'quv jarayonida zamonaviy o'quv texnologiyalari va usullarini ta'lim dasturiga kiritish va foydalanish, kelajakda ularning mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshiradi.

2.2-jadval

Samarqand viloyatida bandlikka ko'maklashish markazlari orqali ishga joylashtirilgan ishsiz aholi soni

Ko'rsatkichlar	2008 y.	2009 y.	2010 y	2011 y.	2012 y.	2008-2012 y.y.da o'sish, (%)
BKMga murojaat	63880	64355	73021	76287	72721	113,8

qilganlar, jami						
Ish bilan ta'minlangan	58636	59020	65412	68360	67303	114,8
Ish bilan ta'minlanganlar ulushi (% da)	91,8	91,7	89,6	89,7	92,5	-

Manba: Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Samarqand viloyatida bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Markazlariga murojaat qilganlar 2008 yil davomida 63880 kishini tashkil qilgan bo'lsa, 2012 yilga kelib bu ko'rsatkich 72721 kishiga o'sgan yoki mos davrga nisbatan 113,8 %ga o'sish tendensiyasiga ega hisoblanadi. Tahlil natijalariga qaraganda, tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Markazlariga murojaat qilganlarning ish bilan ta'minlanganlari ulushi ham o'sib bormoqda. 2008 yilda tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Markazlariga murojaat qilganlarning ish bilan ta'minlanganlari 58636 kishi bo'lsa, 2012 yilda 67303 kishini tashkil qilgan, 2012 yilda 2008 yilga nisbatan 114,8 %ga o'sgan. Samarqand viloyatida bandlikka ko'maklashish markazlari orqali ishga joylashganlar ulushi 2008 yilda 91,8 %ni tashkil etgan bo'lsa, 2012 yilga kelib bu ko'rsatkich 92,5 %dan iborat bo'lgan (2.2-jadval).

Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimida yangi yo'nalish bo'lib, ish beruvchilarning talablariga muvofiq maqsadli o'qitish va konkret ish o'rinlari bo'yicha alohida kasblarga o'qitish hisoblanadi. Bunda korxonalarga kerakli mutaxassislarni tayyorlashda kasbga o'qitish xizmati oldida buyurtmachi sifatida chiqadilar. Shuningdek, buyurtmachi korxonalar o'zlarining ishchi-xodimlari uchun o'quv dasturlari tayyorlash, qayta tayyorlash kurslarini o'tish, maqsadli o'qitishni tashkil etish, malaka oshirish maqsadlarida buyurtmalar berishlari mumkin.

Aholini ish bilan bandligini ta'minlashda bu yo'nalish bo'yicha quyidagi tadbirlarni amalga oshirish zarur: davlat ish bilan bandlik xizmati tarkibida xodimlarni kasbga yo'naltirish va psixologik qo'llab-quvvatlash bo'limlarini tashkil etish; kasbga yo'naltirishni psixologik jihatdan qo'llab-quvvatlash bo'yicha

ilmiy asoslangan dasturlarni ishlab chiqish; bu yo'nalish bo'yicha yetuk mutaxassislar va psixologlarni jalb etish; ishsizlarni kasbga yo'naltirish bo'yicha psixologlar maslahatini berish va boshqalar.

Mehnat bozori oqilona shakllanishini asosiy va hal qiluvchi sharti-mehnat resurslari bilan ish joylari o'rtasidagi o'zaro mutanosiblikni ta'minlashdir.

Mamlakatimizda mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash qancha dolzarbligini to'la tasavvur qilish uchun demografik vaziyatga bir nazar tashlaylik. Bizda aholining tabiiy o'sishi keyingi yillarda bir oz sekinlashganiga qaramasdan, hamdo'stlik mamlakatlari orasida eng yuqoriligicha saqlanib turibdi. Keyingi yillarda, respublikamizda aholining o'sishi o'rtacha 1,5% ni tashkil etmoqda. Bu esa, mehnat resurslarini mutanosib ravishda o'sishiga olib kelmoqda.

2.2. Mehnat bozori samarali rivojlanishini ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlarining tahlili

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

tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi".

Davlat ish bilan bandlik xizmatining Dasturi mehnat bozorida faol ish bilan bandlik siyosati doiralarini qamrab olishi zarur. Viloyat darajasida bu hududiy ish bilan bandlik Dasturi sifatida ifodalanadi.

Samarqand viloyati bo'yicha 2008-2012 yillar davomida «Aholini ish bilan ta'minlash Dasturi»ning bajarilishi quyidagi jadvalda ko'rsatib o'tilgan (2.3-jadval). 2.3-jadvaldan ko'rinib turibdiki, Samarqand viloyatida 2008-2012 yillar mobaynida jami davlat ish bilan bandlik xizmati organlariga murojaat qilganlar hissi 113,8 %ga oshgan. Shuningdek, tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarining yo'llanmasi bilan ishga joylashganlar bu davrlar mobaynida 114,8 %ga o'sgan. Viloyatda 2008 yilda davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishga joylashganlar hissi jami ish so'rab murojaat qilganlarga nisbatan 91,8 % ni tashkil etgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 2012 yilga kelib 92,5 %ni tashkil etgan. Ishga joylashganlar hissasining ish so'rab murojaat qilganlarga nisbatan bu davrlar oralig'ida o'sib borish tendensiyasi ko'zatildi. Bunday o'zgarishlar asosan yangi va qo'shimcha ish o'rinlarining yaratilishi hisobiga amalga oshirilgan. Ishsiz maqomini olganlar hissi 2012 yilda 2008 yilgan nisbatan tegishli ravishda o'sish tendensiyasiga ega. Bu ko'rsatkichlar mos davrlarga nisbatan 110,8 % tashkil etgan.

2008-2012 yillar davomida ishsizlik nafaqasini olganlar miqdori keskin tushish tendensiyasi sodir bo'lgan. 2012 yil davomida Samarqand viloyatida ishsizlik nafaqasini olganlar soni 36 kishini tashkil qilgan yoki 2012 yilda 2008 yilga nisbatan 98,2 % ga keskin kamaygan. Bunga sabab ish so'rab murojaat qilganlarning aksariyat qismini ishga joylashtirilganligi, ayrimlarining jamoat ishlariga jalb qilinganligi yoki malakasini oshirish, qayta kasbga tayyorlashlardan o'tkazilganlarning miqdori o'sganligi bilan izohlanadi. Mahallalar tomonidan haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb qilinganlar soni 2008 yilda 2462 kishini tashkil qilgan bo'lsa, 2012 yilda 4215 kishiga yetgan. Bu ko'rsatkich 2012 yilda 2008 yilga nisbatan 71,2 %ga oshgan.

Shuningdek, qayta tayyorlash va malakasini oshirishdan, qayta kasbiy tayyorgarlikdan o'tganlar miqdori ham 2012-2008 yillarda 1065 va 841 kishiga yetgan yoki 126,6 %ga ortgan. Ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi davlat ish bilan bandlik jamg'armasining passiv yo'nalishlariga sarflanishining tejalishi ish bilan ta'minlashning faol yo'nalishlariga sarflanadigan mablag'larni moliyalashtirishni kengaytirish uchun manba bo'lib hisoblanadi.

2.3- jadval

Samarqand viloyatida “Aholini ish bilan ta'minlash hududiy Dasturi”ning bajarilishi (kishi hisobida)

Ko'rsatkichlar	2008 y.	2009 y.	2010 y.	2011 y.	2012 y.	2008- 2012 y.y.da o'sish, (%)
BKM ga ish so'rab murojaat qilganlar	63880	64355	73021	76287	72721	113,8
BKM lar yo'llanmasi bilan ishga joylashganlar	58636	59020	65412	68360	67303	114,8
Ishsiz maqomini olganlar	4797	5051	7609	6813	5316	110,8
Kasbga o'qitish va malakasini oshirishga yo'naltirilganlar	841	652	1056	1125	1065	126,6
Haq to'lanadigan jamoat ishlariga yo'naltirilgan	2462	3245	5500	5609	4215	171,2
Ishsizlik nafaqasi	1971	1154	1053	1116	36	- 98,2

tayinlanganlar						
Korxonalarda mavjud bo'lgan ish o'rinlari	1396	3582	2690	2763	6831	4,9 marta

Manba: Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Davlatimiz tomonidan keyingi yillarda ayniqsa, qishloq joylarini rivojlantirishga alohida e'tibor berilmoqda. Xususan, Samarqand viloyat aholisining ko'pchilik qismi qishloq joylarida istiqomat qiladi. Viloyat qishloq tumanlarida 2012 yilda aholi soni 2790,7 ming kishi yoki 2008 yilga nisbatan (2595,9 ming kishi) 107,5 %ga o'sgan. Qishloq mehnat resurslari tahlil qilinayotgan davrda 125,3 %ga o'sgan. Shundan, iqtisodiy faol aholi soni 118,1 %ga, shundan ish bilan band bo'lganlar 121,6 %ga ortishi kuzatilgan. Samarqand viloyat iqtisodiyotning rasmiy sektorida band bo'lganlar miqdori 112,6%ga ortgan. O'z navbatida iqtisodiyotning norasmiy sektorida bandlar bo'lganlar ulushi ham sezilarli darajada o'sishi kuzatilgan (129,9 %) (2.4-jadval).

2.4-jadval

Samarqand viloyatida 2005-2011 yillarda qishloq joylarida hisoblangan mehnat resurslari balansi (ming kishi)

№	Ko'rsatkichlar	2008 y.	2009 y.	2010 y.	2011 y.	2012 y.	2008-2012 y.y.da o'sish, (%)
1	Doimiy aholi soni	2595,9	2630,5	2660,6	2705,1	2790,7	107,5
2	Mehnat resurslari	1286,1	1328,2	1403,4	1426,9	1612,0	125,3
3	Shundan, iqtisodiy faol aholi	983,3	958,4	981,5	972,8	1160,8	118,1
4	Ish bilan band bo'lganlar	902,8	984,3	927,9	940,4	1097,8	121,6
5	Iqtisodiyotning rasmiy sektorida band bo'lganlar	580,2	659,8	702,2	724,1	653,1	112,6
6	Iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar	322,6	324,5	248,4	180,0	418,9	129,9

Manba: Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Bularning hammasi mehnat bozoridagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solishning yangi, samarali hududiy usullarini, ularni mehnat resurslari ortiqcha va yetishmaydigan hududlarga bo'lgan holda, tadqiq etishni talab qilmoqda.

Ishchi kuchlariga talabni oshirishni agrosanoat majmuining mehnat resurslarini qayta taqsimlashdan manfaatdor tarmoqlarida ish joylarini yaratish hamda mavjudlarini qayta ta'mirlash va yangi zamonaviy kasblarni egallashga sarmoyalarni to'g'ridan-to'g'ri jalb etish orqali tartibga solish mumkin. Dotasiyalar, subsidiyalar va kreditlarni agrosanoat majmuidagi korxonalarini, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayta qurilantirish va rekonstruksiyalashga, shaxsiy mehnatfaoliyatini rivojlantirish yo'li bilan ximat ko'rsatish sohasini kengaytirishga, shuningdek, ko'p bolali ayollar. Mehnatga layoqatli pensionerlar, nogironlar, o'smirlar va boshqalarga mos ish joylarini vujudga keltirishga yo'naltirish maqsadga muvofiq. Shu tariqa ortiqcha mehnat resurslarini yuqorida aytib o'tilgan tarmoqlarga va ayrim maxsus ish joylariga jalb etish, ayni paytda ishchi kuchlarining kasbiy va malaka tarkibiga bevosita ta'sir o'tkazish mumkin.

2.5-jadval

2012 yil davomida Samarqand viloyatida yaratilgan yangi ish o'rinlari

Tuman	Ish o'rinlarini tashkil etish		
	Dastur	Amalda	%
Samarqand sh	13 417	13454	100,3
Kattaqo'rg'on sh	2 300	2310	100,4
Oqdaryo	4 200	4228	100,7
Bulung'ur	5 500	5510	100,2
Jomboy	4 350	4358	100,2
Ishtixon	5 850	5880	100,5
Kattaqo'rg'on	5 590	5606	100,3
Qo'shrabod	3 700	3715	100,4

Narpay	5 350	5370	100,4
Payariq	6 300	6358	100,9
Paxtachi	4 650	4652	100,0
Pastdarg‘om	6 050	6099	100,8
Samarqand	7 350	7376	100,4
Nurobod	4 350	4401	101,2
Urgut	9 850	9887	100,4
Tayloq	4 620	4639	100,4
JAMI	93 427	93843	100,4

Manba: Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma’lumotlari asosida tuzilgan.

2.5-jadval ma’lumotlari tahlil qilinganda, 2012 yil davomida Samarqand viloyati bo’yicha jami “Aholini ish bilan bandligini ta’minlash Dasturi”ga muvofiq jami 93427 ta yangi ish o’rinlari barpo etilishi ko’zda tutilgan bo’lsa, amalda esa 93843 ta yangi ish o’rinlari yaratilgan. Yangi yaratilgan ish o’rinlari Dasturga nisbatan 100,4 %ga ortiq yaratilgan. Viloyatda yaratilgan yangi ish o’rinlarining eng ko’ ulushi Nurobod (101,2 %), Payariq (100,9 %), Pastdarg‘om (100,8 %) hamda Oqdaryo (100,7 %) tumanlari hissasiga to’g’ri keladi (2.5-jadval).

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirish, aholi bandligini oshirishning jng muhim yo’nalashlaridan biri. U korxonalarning iqtisodiy manfaatdorligini oshirish, byudjet to’lovlari va xodimlarning vaqtincha va qisman bandligi uchun ijtimoiy sug’urta badallarini kamaytirish, ularni ishga qabul qilish jarayonini yengillatish, bandlikning noan’anaviy shakllarini tashkil etish bilan bog’liq sarf-xarajatlarini to’lash chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi;

2.6-jadval

Samarqand viloyati bo’yicha bandlik organlari tomonidan ishga joylashtirilgan ishsizlarning yoshi to’g’risida ma’lumot

	Yillar	2008	2009	2010	2011	2012	2008-2012 y.y.da o’sish, (%)
18 yoshgacha bo’lganlar	Jami	1027	1110	1283	1367	1486	144,7
	Shundan, qishloq joylarida	941	1006	1283	1367	1318	140,1

18 yoshdan 29 yoshgacha bo'lganlar	Jami	28686	31017	40492	39554	41502	144,7
	Shundan, qishloq joylarida	26273	28105	34941	33014	36816	140,1
30 yoshdan 50 yoshgacha bo'lganlar	Jami	17537	18963	17246	23349	25372	144,7
	Shundan, qishloq joylarida	16063	17182	17246	23349	22508	140,1
50 yoshdan yuqori yoshdagilar	Jami	-	-	48	1142	-	-
	Shundan, qishloq joylarida	-	-	24	1027	-	-

Manba: Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

Hozirgi shart-sharoitlarda mehnat byurosiga ishchi kuchlari taklifini mutloq ko'paytirishga qayta ishlash sanoati va xizmat ko'rsatish tarmoqlari va shoxobchalari hamda shaxsiy mehnat faoliyati sohalarining rivoji jiddiy to'siq bo'lishi mumkin.

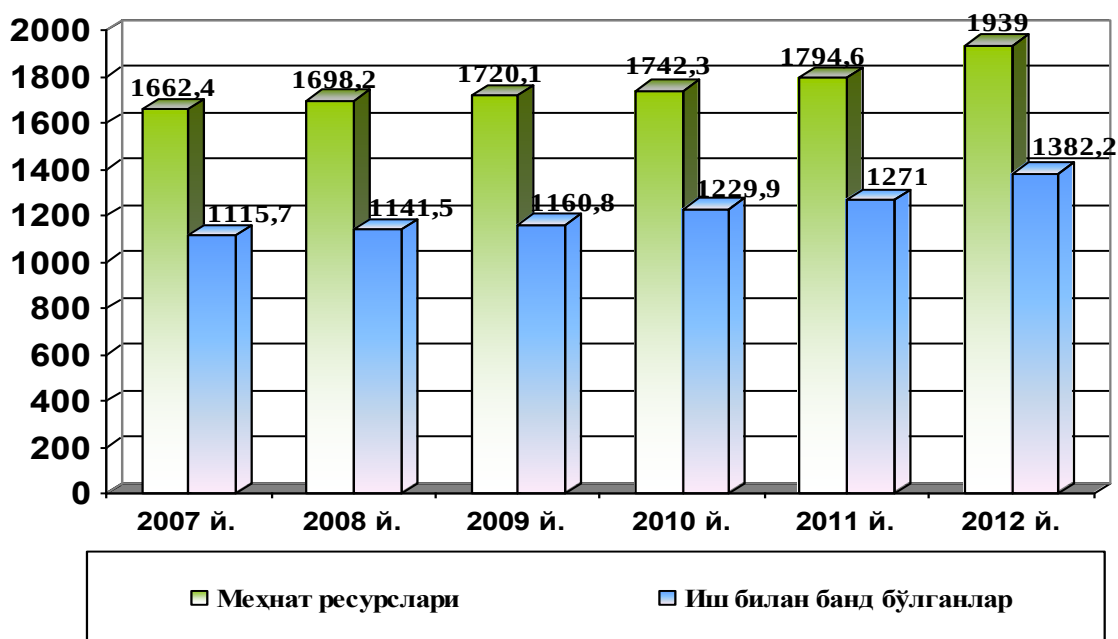
Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka strukturasi bo'yicha hudud iqtisodiyotining noqishloq ishlab chiqarish tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o'sish sur'atiga javob bermaydi. Shu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish hamda uning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlik davlat xizmati tizimidagi va boshqa o'quv yurtlaridagi xodimlarning malakasini oshirishni tashki etish, korxonalarning o'zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliy to'lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishninshg maqsadli maxsus dasturini ishlab chiqish kerak.

2.6-jadval ma'lumotlariga ko'ra, 2012 yilda Samarqand viloyatida ish axtaruvchi fuqarolarni ishga joylashtirish ulushi har yili oshib bormoqda. Ular yosh tarkibi bo'yicha tahlil qilinganda fuqarolarni ishga joylashtirish tahlil etilayotgan davrlar oralig'ida barchasi 144,7% o'sishga ega bo'lgan, shundan qishloq joylarida esa 140,1% ortgan.

Ishchi kuchlari taklifini rag'batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish usullarini qo'llash orqali ham amalga oshiriladi. Bu usullar tashkiliy tusda bo'lib, bo'sh ish joylari va ishga joylashish hamda qayta o'qitishga muhtoj fuqarolarning soni haqidagi ma'lumotlar bankini tashkil etishni, aholini ishga joylashish imkoniyatlari haqidagi axborotlar bilan ta'minlashni, ishsizlarni ro'yxatga va hisobga olishni, kasbga yo'naltirishga oid chora-tadbirlarni ishlab chiqish va o'tkazish kabi yo'nalishlarni qamrab oladi. Mehnat resurslarni qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orasida turmush darajasini tartibga solishni alohida ajratib ko'rsatib o'tish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehnat va uy-joy shart-sharoitlarini hamda, madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarini o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tadbiriq etiladi.

Hozirgi kunda mamlakatimiz iqtisodiyotining oldida turgan, ustuvor vazifalardan biri mehnat bozorini samarali shakllantirish hamda ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida muvozanatga erishishdir. Mehnat bozorida, ishchi kuchiga talab va taklif nisbatlarining nomutanosibligining ijtimoiy-iqtisodiy oqibatlarini yumshatish zaruriyati, uni tartibga solishning samarali iqtisodiy mexanizmini takomillashtirishni taqozo etmoqda.

Iqtisodiyotning innovatsion modeli rivojlanishi sharoitida, aholini ish bilan bandligi muammolari davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida ham yetakchi rol o'ynaydi. Ish bilan bandlik nafaqat, jamiyat taraqqiyotining asosi, iqtisodiy rivojlanish va makroiqtisodiy barqarorlik omili, balki ijtimoiy ishlab chiqarishning elementi, aholi turmush sifati oshishi hamda inson salohiyati rivojlanishining shart-sharoiti hisoblanadi.



2.4-rasm. 2007-2012 yillar davomida Samarqand viloyatining mehnat resurslari va ish bilan band bo‘lganlar miqdori (ming kishi)

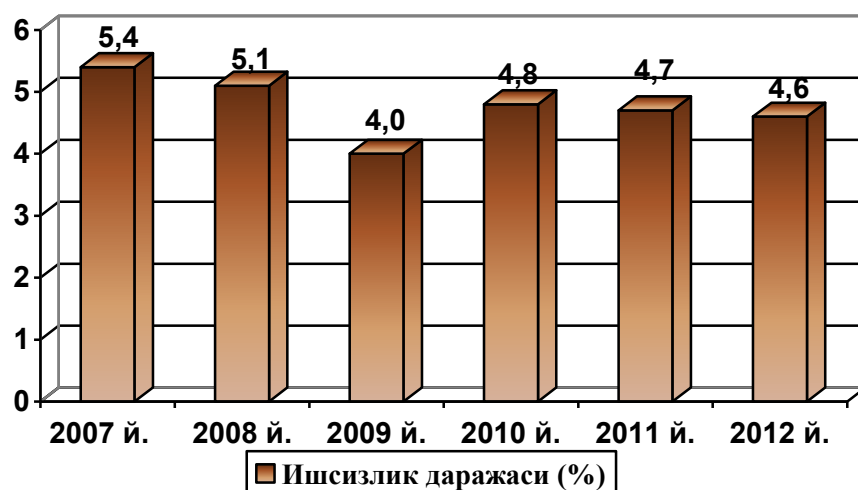
Manba: Samarqand viloyati Davlat statistika Bosh boshqarmasi ma’lumotlari.

Samarqand viloyatda mehnat resurslari salmog‘i, 2007 yilda 1662,4 ming kishi bo‘lib, 2012 yilda 1939,0 ming kishini tashkil etdi. Bu ko‘rsatkich 2007 yilga nisbatan 2012 yilda 16,6 %ga o‘sgan. Ish bilan band bo‘lgan aholi soni 2007 yilda 1115,7 ming kishi, 2012 yilda 1382,2 ming kishiga yetgan yoki mos davrga nisbatan 23,9 %ga o‘ssishi kuzatildi (2.4-rasm)¹.

Samarqand viloyatida ishsizlik darajasi 2007 yilda 5,4 %, 2012 yilda esa 4,6 %ga teng bo‘lib, ko‘rilayotgan davrda bu ko‘rsatkich pasayish tendensiyasiga ega bo‘lgan (2.5-rasm)¹. Viloyat iqtisodiyotida, ishsizlik darajasining pasayib borishi, samarali ijtimoiy siyosat yuritilayotganligidan dalolat beradi.

¹ “O‘zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish bo‘yicha Samarqand viloyatida 2012 yilda bajarilgan ishlar va 2013 yildagi ustvor vazifalar”ni o‘rganish bo‘yicha o‘quv-uslubiy qo‘llanma. – Samarqand: SamDU - 2013. 64 bet.

¹ “O‘zbekiston Respublikasida ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish bo‘yicha Samarqand viloyatida 2012 yilda bajarilgan ishlar va 2013 yildagi ustvor vazifalar”ni o‘rganish bo‘yicha o‘quv-uslubiy qo‘llanma. – Samarqand: SamDU - 2013. 65 bet.



2.5-rasm. 2007-2012 yillar davomida Samarqand viloyatida ishsizlik darajasining o'zgarishi (%da)

Manba: Samarqand viloyati Davlat statistika Bosh boshqarmasi ma'lumotlari.

Ma'lumki, aholi turmush darajasi va sifati davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida eng muhim mezon hisoblanadi. Uni oshirib borish ijtimoiy rivojlanishning asosiy maqsadidir.

Bu borada respublikamizda yalpi ichki mahsulot ishlab chiqarishni yuqori sur'atlarda barqaror o'sib borishi, byudjet sohasi xodimlarining ish haqi, pensiya, nafaqa va stipendiyalar miqdorining muntazam qayta ko'rib chiqilishi, ta'lim, sog'liqni saqlash va ilm-fan sohalari xizmatchilarining mehnatini rag'batlantirish, aholi turmush darajasini tubdan yaxshilashga qaratilgan chora-tadbirlar keyingi yillarda xalqimizning turmush darajasi va sifatini izchil oshib borishini ta'minladi.

2.7-jadval.

2012 yilda Samarqand viloyatida bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Markazlariga murojaat qilganlar

№	Shahar va tumanlar nomi	Bandlikka kumaklashish markazlariga ish surab murojaat kildi			Bandlikka kumaklashish markazi yullanmalari bilan ishga joylashdi		
		Dastur yillik	Amalda 12 oyda	%	Dastur yillik	Amalda 12 oyda	%
1	Samarkand shahar	7 200	6 444	89,5	6 000	6 020	100,3

2	K kurgon shahar	2 280	1 811	79,4	2 030	1 670	82,3
3	Okdare tumani	3 955	3 968	100,3	3 650	3 661	100,3
4	Bulungur tumani	3 985	3 985	100,0	3 650	3 684	100,9
5	Jomboy tumani	3 990	4 000	100,3	3 650	3 660	100,3
6	Ishtixon tumani	4 787	4 787	100,0	4 400	4 404	100,1
7	K kurgon tumani	4 985	4 987	100,0	4 500	4 526	100,6
8	Kushrabod tumani	3 280	3 286	100,2	3 000	3 005	100,2
9	Narpay tumani	3 890	3 890	100,0	3 500	3 775	107,9
10	Payarik tumani	5 500	5 510	100,2	5 000	5 028	100,6
11	Paxtachi tumani	3 940	3 969	100,7	3 600	3 601	100,0
12	Pastdargom tumani	5 550	5 770	104,0	5 000	5 220	104,4
13	Samarkand tumani	5 550	5 406	97,4	5 000	5 021	100,4
14	Nurobod tumani	4 270	4 270	100,0	4 000	4 000	100,0
15	Urgut tumani	7 120	6 779	95,2	6 500	6 501	100,0
16	Taylok tumani	3 855	3 859	100,1	3 520	3 527	100,2
VILOYAT JAMI		74 137	72 721	98,1	67 000	67 303	100,5

Manba: Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida

2012 yilda Samarqand viloyatida Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Markazlariga murojaat qiladiganlar miqdori 74137 kishini tashkil qilishi prognoz qilingan edi, ammo davlat ish bilan bandlik xizmati organlariga 72721 kishi murojaat qilgan yoki ularning 98,1 % gina murojaat etgan. Ushbu murojaat etganlarning ushbu davrda dastur bo'yicha 67000 nafari ish bilan ta'minlanishi lozim bo'lsa, amalda 67303 kishi ish bilan ta'minlab qo'yilgan.

Umuman olganda, iqtisodiyotning innovatsion modeli rivojlanishi sharoitida, aholini ish bilan bandligi muammolari davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida ham yetakchi rol o'ynaydi. Ish bilan bandlik nafaqat, jamiyat taraqqiyotining asosi, iqtisodiy rivojlanish va makroiqtisodiy barqarorlik omili, balki ijtimoiy ishlab chiqarishning elementi, aholi turmush sifati oshishi hamda inson salohiyati rivojlanishining shart-sharoiti hisoblanadi. Bu esa o'z navbatida innovatsion mehnat bozorining samarali rivojlanishiga olib keladi.

2.3. Mehant bozorini innovatsion rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy

yoʻnalishlari

Iqtisodiyotdagi tarkibiy oʻzgarishlar davrida talab qilingan darajada inson resurslarining zamonaviy ishlab chiqarishdagi taʼminoti - ish bilan bandlik xizmati oldida turgan asosiy masalalardan biri hisoblanadi.

Respublikamizda bozor munosabatlarining shakllanib borishi mehnat bozorining tashkiliy tuzilmalari sifatida davlat ish bilan bandlik xizmati organlari bilan birga turli ixtisoslashgan va universal tijorat ish bilan bandlik organlari, mehnat birjalari, oʻquv markazlari, kadrlarni tanlash boʻyicha agentliklar mehnat bozorida ahamiyatli rol oʻynay boshladilar. Korxona va firmalarga mehnat bozorida ish bilan bandlikka koʻmaklashish va ishga joylashtirish maqsadida ishchi kuchi yollashning tashqi manbalaridan biri sifatida kasbiy mehnat vositachiligidan foydalanish hisoblanadi. Shunday ekan, davlat mehnat vositachiligi faoliyatini qonuniy jihatdan tartibga solish va ijrosini nazorat qilishi zarur.

Nodavlat ish bilan bandlik xizmati mehnat vositachiligi bilan shugʻullanishda davlat ish bilan bandlik xizmati singari oʻzining faoliyatida bir qancha yoʻnalishlarga ega.

Nodavlat ish bilan bandlik xizmatini bir necha mezonlar boʻyicha tasniflash mumkin.

Mehnat vositachiligining koʻrinishlari boʻyicha ular quyidagilarga boʻlinadi:

- tijorat ish bilan bandlik xizmati;
- notijorat ish bilan bandlik xizmati;
- nodavlat ish bilan bandlik xizmati orasida ish beruvchilarni oʻzlarining mijozlari sifatida faoliyat yuritishni maqul koʻradilar.

Shuning uchun mehnat bozorida funksiyalarning taqsimlanishi boʻyicha ish bilan bandlik xizmatlari quyidagilarga boʻlinadi:

- xodimlarni tanlash boʻyicha agentlik (rekrut agentliklari);
- fuqarolarni ishga joylashtirish boʻyicha agentlik, mehnat birjasi.

Ish bilan bandlikka ko‘maklashishda fuqarolarni tanlash va ishga joylashtirish bilan shug‘ullanuvchi agentliklarning alohida faoliyat yuritishlari qoida tariqasida yo‘q. O‘z faoliyatining boshlang‘ich bosqichida agarda qandaydir agentlik ikki yo‘nalishdagi faoliyat bilan shug‘ullansa, keyinchalik bitta yo‘nalishdagi faoliyatga ixtisoslashadi.

Xodimlarni tanlash agentliklari, ya‘ni rekrut agentliklari yollanma xodimlarni tanlashda quyidagi mezonlardan foydalanishlari mumkin:

- vaqtinchalik ish bilan bandlik;
- doimiy ish bilan bandlik.

Mehnat bozorida faoliyat yurituvchi nodavlat ish bilan bandlik xizmati organlari konkret tarmoqlardagi korxonalar uchun xodimlarni tanlashda ixtisoslashishi yoki barcha kasbiy-malaka belgilari bo‘yicha xizmatlar ko‘rsatishi mumkin. Shuningdek, ma‘lum bir tarmoqqa tegishli ish joylarida fuqarolarni ishga joylashtirish bo‘yicha ham xizmatlar ko‘rsatishi mumkin. Shunday ekan, ishga joylashtirish bo‘yicha agentliklar quyidagilarga bo‘linadi:

- universal;
- ixtisoslashgan.

O‘z navbatida, ixtisoslashgan kadrlar agentligi, tijorat mehnat birjalarini quyidagi mezonlar bo‘yicha ajratish mumkin: firma ichidagi vertikal bosqichlar bo‘yicha rahbarlik lavozimlariga xodimlarni tanlash; boshqaruv lavozimlariga xodimlarni tanlash; o‘rta darajadagi mutaxassisliklar bo‘yicha, yuqori malakali ishchi mutaxassislarni tanlash; malaka va tarmoq xususiyatlari bo‘yicha ish joylariga xodimlarni tanlash.

Shunday qilib, ish bilan bandlik xizmatini faoliyat doirasiga qarab quyidagi turlarga bo‘lish mumkin:

- kasbiy belgilari bo‘yicha xodimlarni tanlash;
- malaka belgilari bo‘yicha xodimlarni tanlash.

Mehnat bozorida barcha ish bilan bandlik xizmatlari turli xil korxonalar va firmalar bilan qandaydir malaka belgilari bo‘yicha faoliyat olib boradilar.

Ish beruvchilar va yollanma ishchilar o'rtasida kadrlar agentligi vositachi sifatida mehnat bozorida muhim ahamiyatga ega.

Xorijiy manbalarning bildirishicha, chet elda (xususan, AQShda) kadrlar agentligi orqali ishga joylashgan ishsizlar 5% ni tashkil qiladi. O'zbekistonda bu ko'rsatkich (xususan, Samarqand viloyatida) hali rivojlangan mamlakatlardagi kabi ahamiyatli salmoqqa ega emas.

Rivojlangan mamlakatlarning ish bilan bandlik sohasidagi tajribasidan ma'lumki, Internet tarmog'idagi Virtual agentliklar xizmatidan bepul foydalanish bilan birga pullik ma'lumotlar bazasidan foydalanish ham keng yo'lga qo'yilgan. Bizda hali Internet orqali ish bilan bandlikka ko'maklashish bo'yicha ma'lumotlar bazasidan foydalanishda pullik xizmatlar amalda yo'q, shuningdek, MDH davlatlarida ham.

Internetning ma'lumotlar bazasida ish izlovchilar to'g'risidagi to'liq qimmatga ega bo'lgan va yetarlicha axborotlar hamda keng miqiyosdagi ko'p omilli izlash imkoniyatlari joylashtiriladi. Ish beruvchi pullik xizmatlar uchun haq to'lash asosida o'zini qiziqtirgan nomzodning adresini internetning "ishchi saytlari"dagi ma'lumotlar bazasidan izlashi orqali topishi mumkin.

Davlat ish bilan bandlik xizmati xodimlari, kadrlar agentligi rahbarlari bilan o'tkazilgan og'zaki so'rovlar natijalari shuni ko'rsatdiki, internet tarmog'idagi ma'lumotlar bazasidan foydalanish bo'yicha pullik xizmatlar to'g'risida quyidagi xulosalarni chiqarish mumkin. Qarshi fikrni bildirganlar bo'yicha:

- nomzodlar to'g'risida to'liq ma'lumotlar va ishga yollashdagi kafolatlarning yo'qligi;
- ko'pchilik ish beruvchilar qandaydir ma'lumotlar bazasidagi nomzodlarga emas, balki kadrlar agentligi orqali malakali mutaxassisni yollash bo'yicha murojaat qilishni ma'qul ko'radilar.

Internetning ma'lumotlar bazasidan foydalanishni to'lovli xususiyatga ega ekanligini qo'llab quvvatlovchilar fikriga ko'ra:

- o'nlab xorijiy pullik virtual agentliklarning samarali faoliyatlarining ta'minlanishini misol sifatida keltirish mumkin;

– bepul Internet xizmatlari chegaralangan, chunki malakali mutaxassislar hech qachon bepul Internetga o‘zlarining rezyumelarini joylashtirmaydilar;

– pullik virtual agentliklari xizmati kadrlar agentligi xizmatiga nisbatan ancha arzonidir, shunday ekan talab virtual agentliklarga oshadi. Shunday qilib, pullik virtual agentliklar mijozlarning vaqtini va pulini tejash imkoniyatini yaratadi.

Yaqin kelajakda virtual agentliklar faoliyat hajmining kengayib borishi natijasida Internet tarmog‘ida turli xil testlar va videokameralar orqali ish bilan bandlik bo‘yicha to‘g‘ridan – to‘g‘ri muloqotlarning o‘tkazilishi mehnat bozori infratuzilmasida sifat ko‘rsatkichlar oshishiga sharoit yaratadi.

Tadqiqotlar natijalari bo‘yicha tijorat bandlik xizmatlari haqidagi axborot tahlillari shuni ko‘rsatdiki, nodavlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining ustun yo‘nalishlari quyidagilardan iborat:

1. Tashkilotlar va korxonalar uchun xodimlarni tanlash. Bu yo‘nalishda xodimlarni tanlash bo‘yicha imtc & Metropolis Samarqand Kadrlar Agentligi o‘z faoliyatini rivojlantirmoqda. Agentlik xodimlarni tanlash xizmatidan tashqari maslahat xizmatlarini ham ko‘rsatadi.

Har bir agentlik tijorat mehnat birjalari singari malaka yoki kasbiy tanlashga bog‘liq holda ixtisoslashgan va universal bo‘lishi mumkin.

Tijorat mehnat birjalari ham shunday xizmatlarni ko‘rsatadi va ularning mijozlari bo‘lib fuqarolar, ish izlovchilar, ish beruvchilar hisoblanishadi.

2. Ish izlovchi fuqarolarni ishga joylashtirishga ko‘maklashish.

Bu yo‘nalishda ixtisoslashgan va universal tijorat mehnat birjalari faoliyat yuritadilar. Birjalarning ixtisoslashishi aniq aholi guruhlari bilan yoki birorta kasbiy guruhlar bilan ishlashdan iborat.

3. Ish bilan bandlik sohasida maslahat xizmatlari ko‘rsatish.

Muallif kadrlar agentliklari faoliyatining tahlili asosida quyidagi xulosaga keldi, ko‘pchilik ish beruvchilar agentlik mutaxassislariga maslahat xizmatlari bo‘yicha murojaat qilishadilar. Ish beruvchilar mehnat qonunchiligining ba’zi yuridik jihatlariga qiziqadilar. Har bir tashkilot to‘qnash keladigan xodimlarni

tanlash bo'yicha masalalarga va mehnat bozoridagi vaziyat to'g'risida axborotlar olishni ho'xlaydilar.

Bunday xizmatlarni asosan viloyatda yagona hisoblangan Samarqand Kadrlar Agentligi ko'rsatadi. Yuridik masalalar bo'yicha vaqti-vaqti bilan o'tkaziladigan ilmiy seminarlarga viloyat davlat ish bilan bandlik xizmatidan mutaxassislar taklif etilishi mumkin.

4. Kasbga tayyorlash.

Ish bilan band bo'lmagan fuqarolarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tijorat birjalari va agentliklar o'quv markazlarida o'tkaziladi.

Birjalar kadrlarni o'qitishda o'quv yurtlari bilan shartnoma tuzishlari mumkin. Shuningdek, tijorat mehnat birjalari o'zlarining mijozlariga kasbiy tayyorgarlikni o'tkazish uchun davlat ish bilan bandlik xizmati o'quv markazlari yordamiga murojaat qiladilar.

5. Mehnat bozoridagi marketing xizmatlari.

Mehnat bozori tarkibiy qismlari o'rtasida mehnat vositachiligi sohasida o'zaro hamkorlikning o'rnatilishi muhim ahamiyatga egadir.

Davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmatlarining munosabatlari bo'yicha qo'shma faoliyat quyidagi masalalarni nazarda tutishi zarur:

1) Konkret bo'sh ish o'rinlariga xodimlarni tanlash. Ko'pincha kadrlar agentligi ish beruvchilarning konkret bo'sh ish o'rinlariga xodimlarni tanlash taklifi bilan davlat ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qiladilar. Davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmatlari o'rtasida konkret bo'sh ish o'rinlari bo'yicha o'zaro hamkorlikning ta'minlanishi, mutaxassislarni tanlash bo'yicha qiyinchiliklarni yuzaga keltirmaydi.

Davlat ish bilan bandlik xizmati qancha bepul xizmatlarni ko'rsatsa, ishga joylashtirish bo'yicha agentlik ham ishsizlarni ishga joylashtirishga ko'maklashishi bepul amalga oshiriladi.

2) Xodimlarni maqsadli tanlash. Turli variantlar bo'yicha xodimlarni tanlash maqsadli bo'lishi mumkin, agarda ish beruvchilarning ish kuchiga talabi keng ko'lamda (ish haqi yuqori, qattiq shartlar asosida, tanlash vaqti

chegaralangan) va agentlik uni mustaqil bajarish kuchiga ega bo'lmasa, davlat ish bilan bandlik xizmati ko'magiga tayanishi mumkin.

3) Konkret mutaxassislar uchun bo'sh ish joylarini izlash. Ba'zida shunday holatlar keladiki, nodavlat tashkilotlarning ishga joylashtirish bo'yicha ma'lumotlar bankida yuqori malakali mutaxassislar va kam uchraydigan kasbdagilarni ishga joylashtirish uddasidan chiqa olmaydilar. Bu holatda davlat ish bilan bandlik xizmati ish beruvchilar bilan oldin ishlagan davrlardagi aloqalari bo'yicha ko'rsatilgan fuqarolarni ishga joylashtirishga ko'maklashadi. Bunda ishga joylashtirish xizmatlari bepul ko'rsatiladi.

4) Ijtimoiy himoyaga va ish bilan bandlik xizmatidan foydalanishga muhtoj fuqarolarni ishga joylashtirish bo'yicha hamkorlik. Fuqarolarni ishga joylashtirishga ko'maklashish bo'yicha davlat ish bilan bandlik xizmati kadrlar agentliklari va tijorat mehnat birjalari bilan o'zaro aloqadorlikda fuqarolarga xizmat ko'rsatish, ijtimoiy himoyaga muhtojlarga ijtimoiy himoyani ta'minlashi zarur.

Biroq, hududiy darajada turli yo'nalishlarga asoslangan ixtisoslashgan mehnat birjalarining shakllanmaganligi, bu masala bo'yicha davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmati o'rtasida o'zaro hamkorlik ta'minlanmaganligini ifodalaydi.

Shunday qilib turli yo'nalishlarga ixtisoslashgan mehnat birjalarini shakllantirish va ular o'rtasidagi erkin raqobatchilik muhitini yuzaga keltirish, mehnat sohasida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar rivojlanishiga asos yaratadi.

II-BOB BO'YICHA XULOSA

1. Innovatsion rivojlanish sharoitida davlat ish bilan bandlik siyosati viloyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining tarkibiy qismi sifatida mehnat potensialidan samarali foydalanish va uning rivojlanishi bo'yicha ish bilan bandlik muammolarini yechishga yo'naltirilishi zarur. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi sharoitida aholini ish bilan bandligi va ishsizligi bir-biriga tez almashinishi mumkin. Viloyatda aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etishda qishloq mehnat bozorining ahamiyati kattadir.

2. Viloyat mehnat bozori rivojlanishi va holatining tahlili shuni ko'rsatadiki, hududiy mehnat bozorining shaklanish samaradorligi bir qator muammolar yechimini yoritishni nazarda tutadi. Bizningcha, bu muammolar quyidagilardan iborat: malakali kadrlarning taqchilligi; tarkibiy ishsizlik; Iqtisodiyot tarmoqlari uchun zarur bo'lgan malakali kadrlar tarkibi va kasbga tayyorlash va yo'naltirish bo'yicha o'quv yurtlari o'rtasidagi nomuvofiqlik; ishsizlik davomiyligining yuqoriligi; kadrlar qo'nimsizligining yuqoriligi Ish izlovchi fuqarolar uchun bo'sh ish joylariga tanlovlar o'tkazish haqida axborotlar olishning qiyinligi, ish beruvchilarning bo'sh ish joylari haqida axborotlarni sir tutishi; kichik va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish doirasidagi muammolar.

3. Samarqand viloyati aholisi 2013 yil 1 yanvar holatiga ko'ra, 3380,8 ming kishiga yetdi. Viloyati aholisi 2008 yilda 3046,2 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2012 yilda 2008 yilga nisbatan 111,0 % ga o'sgan.

Samarqand viloyatda mehnat resurslari salmog'i 2008 yilda 1698,2 ming kishi bo'lib, 2012 yilda 1952,8 ming kishiga yetgan. Bu ko'rsatkich 2008 yilga nisbatan 2012 yilda 115,0 %ga o'sgan. Ish bilan band bo'lgan aholi soni 2008 yilda 1141,5 ming kishi, 2012 yilda 1314,5 ming kishiga yetgan yoki mos davrga nisbatan 115,2 %ga o'sishi kuzatildi.

4. Iqtisodiyotning innovatsion modeli rivojlanishi sharoitida, aholini ish bilan bandligi muammolari davlat ijtimoy-iqtisodiy siyosatida ham yetakchi rol o'ynaydi. Ish bilan bandlik nafaqat, jamiyat taraqqiyotining asosi, iqtisodiy rivojlanish va makroiqtisodiy barqarorlik omili, balki ijtimoiy ishlab chiqarishning elementi, aholi turmush sifati oshishi hamda inson salohiyati rivojlanishining shart-sharoiti hisoblanadi.

5. Rivojlangan mamlakatlarning ish bilan bandlik sohasidagi tajribasidan ma'lumki, Internet tarmog'idagi Vertual agentliklar xizmatidan bepul foydalanish bilan birga pullik ma'lumotlar bazasidan foydalanish ham keng yo'lga qo'yilgan. Bizda hali Internet orqali ish bilan bandlikka ko'maklashish bo'yicha ma'lumotlar bazasidan foydalanishda pullik xizmatlar amalda yo'q, shuningdek, MDH davlatlarida ham.

6. Internetning ma'lumotlar bazasida ish izlovchilar to'g'risidagi to'liq qimmatga ega bo'lgan va yetarlicha axborotlar hamda keng miqiyosdagi ko'p omilli izlash imkoniyatlari joylashtiriladi. Ish beruvchi pullik xizmatlar uchun haq to'lash asosida o'zini qiziqtirgan nomzodning adresini internetning "ishchi saytlari"dagi ma'lumotlar bazasidan izlashi orqali topishi mumkin.

III-BOB. INNOVATSION RIVOJLANISH SHAROITIDA MEHNAT BOZORI SAMARALI SHAKLLANISHINING ASOSIY YO'NALISHLARI VA KONSEPTUAL ASOSLARI

3.1. Innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorini boshqarishning asosiy yo'nalishlari

Mamlakatimizda iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi sharoitida mehnat bozorini boshqarishda bir qator yo'nalishlar mavjud bo'lib, ular aholi ish bilan

bandligi davlat xizmatiga taalluqlidir. Bu xizmatning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotni mehnatga layoqatli aholiga tarqatish hisobiga mehnat bozorining faoliyat ko'rsatishi samaradorligini oshirishdan iboratdir.

Aholining ish bilan bandligiga ko'maklashish bilan bog'liq xizmatlar davlat ish bilan bandlik xizmati organlari tomonidan bepul ko'rsatiladi. Bozor munosabatlarining rivojlanishi ish bilan bandlikning nodavlat xususiy harakterdagi tuzilmalari ham tashkil etilishiga imkon bermoqda. Bular xodimlarni tanlash bo'yicha tijorat agentliklari; o'quv yurtlari huzuridagi muassasalar va hokazo muassasalardir. Mehnat bozorining asosiy tarkibiy qismi sifatida bandlikka ko'maklashish markazlarining faoliyati ham muhim ahamiyatga ega.

Bandlikka ko'maklashish markazlari mehnat bozori haqidagi, uning ahvoli va istiqboli to'g'risidagi axborotlarni o'zida to'playdi. Bozor tuzilmasi sifatidagi mehnat bo'limi xilma-xil vazifalarni bajaradi.

Har qanday jamiyat mehnat bozorida raqobat kurashi qizigan sari umumiy ta'lim tizimiga bo'lgan ehtiyoj talablari ham orta boradi. Natijada shunga mos holda umumta'lim tizimi ham rivojlanadi. Bozor munosabatlari mehnat jarayoniga ta'sir ko'rsatishi tufayli kasb-hunar ta'limi va eng avvalo, ishchilarning umumta'lim darajasini ko'tarish zarurligini talab etadi.

Iqtisodiyotda innovatsion jarayonlarning rivojlanishi va iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash tizimini va ularning bilim olish darajasini takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirdi. Iqtisodiyotning zamonaviy soha va tarmoqlarini modernizatsiyalash jarayonida tarkibiy o'zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish o'z ichiga uzoq davr islohotlarning strategik yo'nalishlarini aniqlashdan ularni tugallashgacha bo'lgan davrni oladi va u bir qator qonuniyatlarning namoyon bo'lishi bilan sodir bo'ladiki, ularni bilish bu jarayonni boshqarish imkonini beradi.

Malakali kadrlar tayyorlashda mehnat bozori qonunlarining harakatlanishi raqobatbardosh ishchi kuchi sifatini yuqori darajaga ko'tarish imkonini beradi. Milliy iqtisodiyotimiz dunyo miqyosida o'z o'rniga ega bo'lishi lozim. Shuning uchun ham bizning fikrimizcha, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarga mos

malakali kadrlar tayyorlash iqtisodiy islohotlar sharoitining eng muhim muammolaridan biri hisoblanadi.

Iqtisodiy islohotlarni muvaffaqiyatli olib borish ko'rsatkichlaridan biri aholini ish bilan bandligi hisoblanadi. Mustaqil davlatimiz siyosati, jamiyatimizning hozirgi rivojlanish darajasi, madaniyati, fan va texnikasi, bozor iqtisodiyotiga kirib borishi oliy ta'lim oldida turgan yangi masalalar faqatgina sifat jihatidan yangi mazmun va texnologiyadagi o'qitishnigina emas, balki bozor iqtisodiyoti qonuniyatlariga tushunadigan mutaxassis-kadrlarga bo'lgan talabni va ularni tayyorlash yo'nalishlarini aniqlashga yangicha yondashuvni ham talab qiladi. Bu degani, iqtisodiyotni rivojlantirishdagi muvaffaqiyatlar kadrlar tayyorlashning sifat o'lchamlari bilan hamda sifat jihatdan yangi ishchi kuchining mavjudligi bilan belgilanadi. Davlat miqiyosida oliy ma'lumotli kadrlar tayyorlash, ularni ishga joylashtirish, aholini ish bilan bandligini oshirish va boshqa jarayonlarni davlat tomonidan boshqarish mexanizmini yaratish o'ta muhim bo'lib bormoqda. Bu esa mamlakat oliy o'quv yurtlariga talabalarni qabul qilish rejasi milliy iqtisodiyot tarmoqlarining haqiqiy talabiga to'liq mos bo'lishini taqoza etmoqda.

AQSH, Germaniya, Yaponiya, Fransiya va boshqa iqtisodiyoti eng rivojlangan va intellektual taraqqiy etgan mamlakatlar tajribasining tahlili shuni ko'rsatdiki, barcha darajadagi kadrlarni tayyorlashning yuqori sifati va raqobatbardoshligi quyidagilar orqali ta'minlanadi:

- ta'lim, ilm-fan va ishlab chiqarishning uzviy bog'liqligi;
- ta'lim muassasalari va ilm-fan, texnika, texnologiyalar va iqtisodiyotning so'nggi yutuqlari asosida ishlab chiqilgan kasb-hunar ta'lim dasturlarining turli-tumanligi;
- kasbiy ta'lim tizimini iqtisodiyotning ustuvor va yuqori daromadli tarmog'iga aylantirish;
- ta'lim muassasalarini zamonaviy o'quv-uslubiy adabiyotlar bilan ta'minlash, kasb-hunar ta'limi tizimiga yuqori malakali o'qituvchi va mutaxassislarni jalb qilish;

- ta’lim jarayonini kompyuterlash va axborotlashtirish;
- kadrlar tayyorlash sifatini ob’ektiv nazorat qilish va baholash tizimlaridan foydalanish;
- tafakkurni, qobiliyatni va shaxsga xos bo‘lgan fazilatlarni, shuningdek, kasbiy yo‘naltirilganlikni rivojlantirish, o‘lchash va baholash muammolari bo‘yicha psixologik-pedagogik tadqiqotlar o‘tkazish;
- o‘qituvchilarning moddiy va ijtimoiy himoyalanganining yuqori darajasini ta’minlash.

Raqobatbardosh kadrlar tayyorlash strategiyasining negizida sifatni ta’minlashning uchta asosiy sikllariga kompleks yondashuv yotadi:

Birinchida, kadrlar ehtiyojlari prognozlanadi va ularga nisbatan talablar belgilanadi, ya’ni kadrlar modeli yaratiladi, sifatning ilgarilab boruvchi yuqori darajasi aniqlanadi. Ikkinchida malakali kadrlarni tayyorlash amalga oshiriladi, bu esa belgilangan sifat darajasini ta’minlashi lozim. Uchinchi, malakali kadrlardan professional faoliyat sohasida foydalanish bilan bog‘liq bosqichda ta’minlangan sifat darajasi muntazam oshib borishi kerak.

Iqtisodiyoti eng rivojlangan va intellektual taraqqiy etgan mamlakatlarning yuqorida keltirilgan strategiyasi va tajribasiga muvofiq O‘zbekiston Respublikasining ta’lim standartlari xalqaro standartlar asosida ishlab chiqilish kerak, bu mutaxassislarni tayyorlash sifatiga erishish va uni baholashga yagona yondashuvni ta’minlaydi. Bu raqobatbardosh kadrlarni tayyorlash va intellektual sohada yaqin hamkorlikni tashkil qilishda xalqaro tajribadan foydalanishga yordam beradi.

Shunday kelib chiqqan holda, iqtisodiyoti eng rivojlangan va intellektual taraqqiy etgan mamlakatlarning yuqorida keltirilgan strategiyasi va tajribasiga muvofiq kadrlar tayyorlash sifatini, raqobatbardoshligini oshirish va iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirishning asosiy tarkibiy qismi quyidagilardir:

- malakali kadrlar tayyorlash sohasidagi davlat siyosati insonni intellektual va ma’naviy-axloqiy jihatdan tarbiyalash bilan uzviy bog‘liq bo‘lgan

uzluksiz ta'lim tizimi orqali har tomonlama barkamol shaxs-fuqarolarni shakllantirish;

- bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Markazlari tomonidan "Aholini ish bilan bandligini ta'minlash hududiy Dasturi"ni rejalashtirish jarayonida kelajakdagi potensial ishchi kuchi taklifi (o'quv yurtlarini bitiruvchilari, kasb-hunar kollejlari, litsey, maktab bitiruvchilari va boshqalar) haqida aniq va to'liq ma'lumotlar asosida yangi ish o'rinlarini yaratish lozim;

- davlat va jamiyatda malakali kadrlar tayyorlash tizimi amal qilishi va rivojlanishining kafillari yuqori malakali raqobatbardosh mutaxassislarining faoliyatini uyg'unlashtiruvchi sifatida faoliyat ko'rsatishi;

- fuqarolarning bilim olishi, kasb tanlashi, o'z malakasini oshirishi huquqlarini ro'yobga chiqarish;

- malakali kadrlar tayyorlash muassasalarini o'zbek tilidagi zamonaviy o'quv, ilmiy va uslubiy adabiyotlar bilan, shuningdek, moddiy-texnik baza bilan ta'minlash;

- uzluksiz ta'lim faoliyatida ijtimoiy faol, ma'naviy boy shaxsning shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlarni ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratish;

- zamonaviy ilm-fan va texnologiyalarning eng muhim muammolarini hal etish uchun milliy yutuqlar va kadrlarni xalqaro miqyosda almashinuvini amalga oshirish;

- zamonaviy ilm-fan, texnika yutuqlari, texnologiyalardan foydalanib xalqaro me'yorlar asosida ishlab chiqilgan ilgarilovchi va Kompleks ta'lim standartlaridan foydalanish;

- oliy malakali ilmiy va pedagog kadrlar tayyorlashni amalga oshirish;

- malakali kadrlar tayyorlaydigan muassasalarning tarkibiy va sifat bo'yicha isloh qilinayotganini hisobga olib o'qituvchilarni zamonaviy bilimlar va yutuqlar asosida qayta tayyorlash;

- kadrlar tayyorlash jarayonida eng yangi pedagogik, axborot, kompyuter va boshqa texnologiyalardan foydalanishni hisobga olib fanlar bo'yicha namunaviy-rejalar va dasturlarni takomillashtirish;
- barcha darajadagi malakali kadrlar tayyorlash sifatini o'lchash va baholashning ilmiy asoslangan tizimini ishlab chiqish va joriy qilish;
- kadrlar tayyorlash jarayonini ilmiy tadqiqot jihatdan ta'minlash infratuzilmasini vujudga keltirish;
- ta'limning axborot tarmoqlaridan foydalanish maqsadida bilimning turli sohalari bo'yicha axborot bazasini shakllantirish va rivojlantirish;
- yuqori malakali kadrlar tayyorlash sifatini oshirish, yoshlarning ilmiy iqtidorini har tomonlama qo'llab-quvvatlash;
- shaxsni kasbga yo'naltirish va mehnat bozori talablari, imkoniyatlari va undagi ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatni hisobga olib, bandlikning eng maqbul turini tanlashda yordam beradigan, shuningdek, iqtidorli yoshlarning qobiliyatlarini qo'llab-quvvatlaydigan kasbga yo'naltirish tizimini rivojlantirish;
- tarmoqli va mintaqaviy iqtisodiyot uchun integratsiyalangan ta'lim muassasalari doirasida raqobatbardosh kadrlar tayyorlashda ta'lim, ilm-fan va ishlab chiqarishning salohiyatidan samarali foydalanish;
- mamlakat ilm-fanining xalqaro ilmiy hamjamiyatdagi integratsiyasini faollashtirish, ta'lim sohasi va kadrlar tayyorlashni takomillashtirish maqsadida ilmiy yutuqlar va olimlar bilan o'zaro tajriba almashinuv jarayonini kuchaytirish;
- ishlab chiqarishning talab ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda kadrlar tayyorlash tizimining yo'nalishi va darajasini shakllantirish;
- o'rta maxsus ma'lumotga ega kadrlar ichidan oliy kasbiy ma'lumotga ega bo'lgan mutaxassislarni tayyorlashning shakl va usullarini kengaytirish;
- ta'lim muassasalarini moliyalash mexanizmini takomillashtirish va uni iqtisodiy rivojlangan hamda intellektual rivojlangan mamlakatlar darajasiga olib chiqish;

- turli darajadagi ishlaydigan kadrlarni va ishdan bo‘sh mutxassislarni qayta tayyorlash hisobiga respublikaning raqobatbardosh kadrlar salohiyatini takror ishlab chiqarish;

- barcha darajadagi kadrlarning malaka tariflarini mehnat bozori talablari shakllanmasdan oldin ishlab chiqish;

- barcha darajadagi kadrlarni maqsadli tayyorlashni rivojlantirish va takomillashtirish.

Yuqoridagi ko‘rsatilgan vazifalarni amalga oshirish va bajarishni davom ettirish iqtisodiyotdagi innovatsion o‘zgarishlarga mos kadrlarni va ularning raqobatbardoshligini oshirishga xizmat qiladi.

Garchi kadrlar tayyorlashning milliy tizimi yoshlarning mehnat bozoriga kirib kelishlarini nisbatan kechiktirsada, lekin ularning sifatli va jahon standartlariga javob beradigan holatda chiqishini ta‘minlaydi. Zero, ijtimoiy-iqtisodiy va hayotiy munosabatlarda sifat omili ustuvor ahamiyatiga egadir. Malakali kadrlar tayyorlash milliy modeli mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini ta‘minlovchi, jamiyat va davlatning iqtisodiy, ijtimoiy, ilmiy texnikaviy va madaniy ehtiyojlarini qondiruvchi ustivor sohadir. Shu bilan birga, u ijodkor, ijtimoiy faol, ma‘naviy boy shaxs shakllanishi va yuqori malakali raqobatbardosh kadrlarning ildam tayyorlanishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi.

Respublikamizda Kadrlar tayyorlash milliy dasturining qabul qilinishi “Ta‘lim to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonunining qoidalariga muvofiq tahlili va ta‘lim tizimidagi jahon miqyosidagi yutuqlar asosida tayyorlangan hamda yuksak umumiy va kasb-hunar madaniyatiga, ijodiy va ijtimoiy-siyosiy hayotda mustaqil ravishda mo‘ljalni to‘g‘ri ola bilish mahoratiga ega bo‘lgan, istiqbol vazifalarini ilgari surish va hal etishga qodir kadrlarning yangi avlodini shakllantirishga yo‘naltirilgandir. Shuningdek, ushbu dasturga muvofiq mehnat bozorini, eng avvalo qishloq joylarda mehnat bozorini shakllantirishning hududiy xususiyatlarini hisobga olgan holda hunar-texnika ta‘limini qayta tashkil etishga kirishildi.

Bandlikka ko‘maklashish markazlari va ayrim korxonalarda o‘tkazilgan tadqiqotlar ishchilarning, ayniqsa, yosh ishchilarning kasb-hunar malakasi, mehnat va ishlab chiqarish intizomi ancha pasayib ketganligi, tez va ishtiyoq bilan ishlash layoqatining yo‘qligini ko‘rsatdi. Talab va taklif orasida mutanosiblik mavjud emasligini e‘tiborga olish, ishlab chiqarish sohasida qayta o‘qitishning quyidagi turlarini tashkil etishga kirishilgan:

- yangi ishchilarni tayyorlash;
- ishchilarni qayta tayyorlash (qayta o‘qitish);
- ishchilarni ikkinchi kasblarga tayyorlash;
- ishchilarning malakasini oshirish.

Mamlakatimizda mehnat bo‘limlariga murojaat qilganlarning aksariyat qismini erkaklar tashkil qiladi, ammo ayollar miqdori asta-sekin o‘sib bormoqda, 2012 yilda u 48,8 foizni tashkil qildi. O‘zbekistondagi joriy mehnat bozori yuqori darajada faollashganligi bilan tavsiflanadi, bu aholini ish bilan ta‘minlash bo‘yicha mehnat bo‘limlari faoliyatining samaradorligi oshganligidan dalolat beradi.

O‘z navbatida, yuqori malakali va serg‘ayrat kadrlarni davlatning ishtirokisiz tayyorlash ancha mushkul ishdir. Faqat davlat yetarli darajada qudratli moddiy, moliyaviy resurslarga va huquqiy omillarga ega bo‘lib, ular yordamida moslashuvchan ishlab chiqarishni shakllantirishga ta‘sir ko‘rsatadi. Shu bilan birga davlat bozor tuzilmalari tashabbusini, bozorning o‘z-o‘zini tashkil etishini bo‘g‘masligi lozim. O‘zgaruvchan bozorning qaror topishini tartibga solish tizimi boshqaruvning murakkab davlat va bozor sohalarini qamrab oladi.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasidan ma‘lumki, malakali kadrlarni tayyorlash bo‘yicha nodavlat tuzilmalarning shakllantirilishi mehnat bozorida raqobatchilik muhitini kuchaytiradi. Bu esa, mehnat bozorida sifat ko‘rsatkichlar o‘zgarishiga olib keladi.

Mehnat bozoridagi raqobatbardoshlik taklif qilinayotgan ish kuchi sifatining ish beruvchi talabiga mos kelishidir. Bozor munosabatlari sharoitida xo‘jalik yuritish mehnat bozorida raqobat kurashini kuchaytirish, qaytadan tayyorgarlikdan o‘tishi lozim bo‘lgan kadrlar sonini ko‘paytirish, ularning malakalarini oshirish

uchun ta'lim masalasi bilangina emas, balki ijtimoiy sabablar va mehnat bozori ehtiyojlari bilan ham bog'liq.

Ta'lim tizimini qayta qurishning asosiy maqsadi ishchi va mutaxassislarning bilim darajasini jahon standartlariga moslashtirishdir. Bu qayta qurish ta'lim tizimi sifatini shunday darajaga ko'tarishi lozimki, u ishlab chiqarishni ilmiy-texnika jihatidan yangilanadigan mos kadrlarni tayyorlay olsun. Iqtisodni ko'tarish mehnat bozorida ishchining raqobatbardoshligini ta'minlay olishga erishilishi kerak.

Ta'lim xizmatlari imkoniyatlari davlat va nodavlat o'qitish maskanlari tarmog'ining rivojlanishi bilan bog'liq.

Qayta qurilayotgan ta'lim tizimi ishlab chiqarish tarmoqlari talablariga hozirgi kun tuzilmaviy tarkibidan kelib chiqib emas, balki yanada ilgarilashni ta'minlash hisobiga, ishlab chiqarish kuchlari rivojlanishining bundan keyingi tezlashishiga ham mos bo'lishi lozim bo'ladi.

Xo'jalik yuritishning yangi usuliga o'tish davrida oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining samara bilan ish olib borishini ta'minlash uchun ularga ma'lum darajada ijtimoiy-iqtisodiy mustaqillik berish lozim bo'ladi.

Xo'jalik yuritishning kadrlarni tayyorlash borasida olib boradigan ishlari samarali bo'lishi uchun quyidagilarni amalga oshirishi zarur bo'ladi:

- mutaxassislar tayyorlash va ular malakasini oshirish ishlarini olib borishga qodir bo'lgan o'quv ro'yxatini qayta ko'rib chiqish va ularga moliyaviy va moddiy imtiyozlar berish;

- o'quv yurtlari faoliyatini boshqarishda iqtisodiy uslublardan kengroq foydalanish;

- mutaxassislarni qayta tayyorlashning eng maqbul yo'llarini tanlash va miqdor jihatidan ularni mehnat bozoridagi talab ehtiyojiga qarab o'zgarib turishini ta'minlash.

3.2. Mehnat bozorida oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilarining ish bilan bandligini tartibga solish tizimini takomillashtirish

Respublikamizda “Oliy ta'lim tizimida o'quv jarayoni va o'quv-uslubiy faoliyatni modernizatsiyalash hamda innovatsion ta'lim texnologiyalarini joriy etish” loyihasini amalga oshirishga kirishilgan bir vaqtda o'qishni tugatgan yosh mutaxassisni ishga joylashtirish muammosini muqobillashtirish juda muhim hisoblanadi. Bu masalaning yechimini topish tegishli vazirliklar, oliy o'quv yurtlari va buyurtmachi ishlab chiqarish korxonalari, kasaba uyushmalarining birgalikda faoliyat ko'rsatishini hamda Xalqaro tajribalarni o'rganib chiqishni talab etadi.

Rivojlangan mamlakatlar tajribasiga e'tibor qaratadigan bo'lsak oliy o'quv yurtlari qoshida kasblarni rejalashtirish bo'limlari faoliyat ko'rsatadi. Ushbu bo'limlar talabalar bilan konsultatsiyalar olib borishadi, ijtimoiy so'rovlar va testlar olish yo'li bilan ularning kasbiy qiziqishlarini, bilimlarini aniqlaydi, ularni ish beruvchilar bilan bo'ladigan suhbatga tayyorlashadi hamda ularga ish bilan band bo'lishda ko'maklashishadi. Talabalarga ish izlash texnologiyalari, ish xatlarini va murojaatnomalarni to'ldirish, videotasma va o'yinlar ishtirokida suhbatni samarali o'tkazish bo'yicha seminarlar tashkil qilinadi, bo'sh ish o'rinlari yarmarkalari o'tkaziladi, kompaniyalar bilan bitimlar tuziladi, talabalarga bo'lg'usi kasbiy faoliyatida yuzaga keladigan amaliy ko'nikmalar tushuntiriladi.

Tadqiqotlar natijasiga ko'ra yosh mutaxassislar bandligi masalasi bilan shug'ullanuvchi ish bilan bandlik tashkilotlari quyidagi 3 asosiy yo'nalishda ish olib borishadi:

- ma'lumotlarni to'plash hamda katta auditoriyalar bilan ishlash (hizmat pog'onalari kunlari, axborot byulletenlari va shu kabilar);
- aniq firma va fakultetlar bilan ish olib borish (bu firma yoki fakultet kuni bo'lishi mumkin);

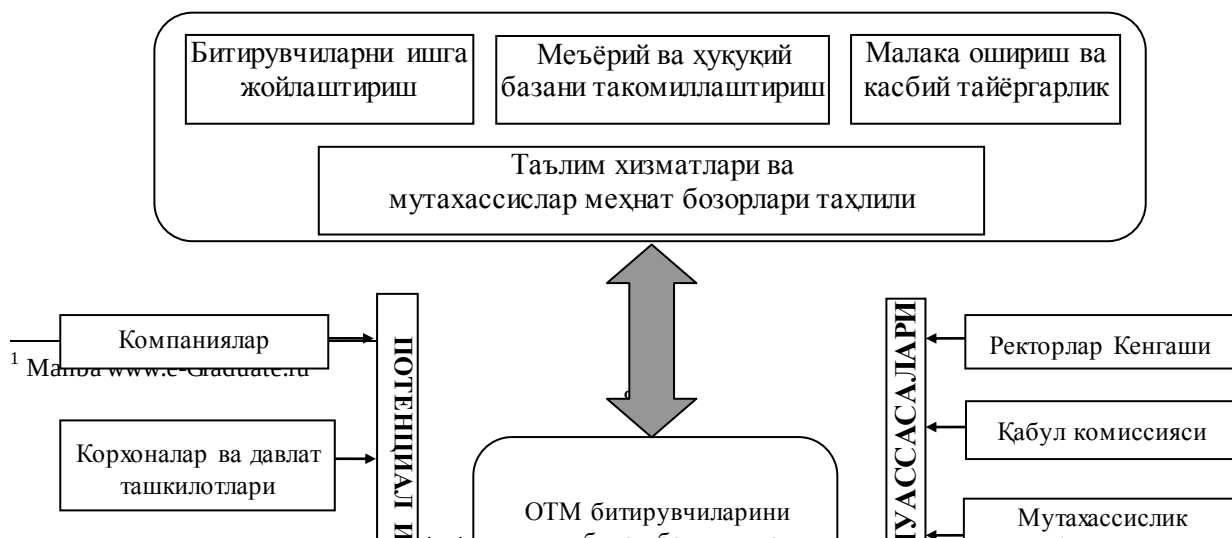
– bevosita ish beruvchi bilan ish olib borishadi (bunga, bitiruvchilarni ishga olishi mumkin bo‘lgan firmalarni qidirib topish va bitiruvchilarni kompaniyada bo‘lishi ko‘zda tutilgan suhbatga tayyorlash).

Ta’kidlab o‘tilgan barcha usullar bitiruvchilar va ish beruvchilarning hamkorligi munosabatlarini jadallashtiradi. Bundan tashqari, ularning bevosita aloqasi u yoki bu yo‘nalish bitiruvchilariga istiqboldagi talabni aniqlash va zarurat tug‘ilganda o‘zgartirishlar kiritish imkoniyati bo‘ladi.

Ish o‘rnini izlash usullari quyidagilarni tashkil etadi: birinchisi mustaqil ravishda ish o‘rnini izlash, OTMning marketing bo‘limlari va maxsus bitiruvchilar bandligi masalasi bilan shug‘ullanuvchi kadrlar agentliklariga murojaat qilish; bo‘sh ish o‘rinlari yarmarkasi va xizmat pog‘onalari kunlari. E-Graduate dasturi tomonidan o‘tkazilgan izlanishlarga ko‘ra, yosh mutaxassislar bilan ish olib borishning 5 usuli mavjud – bitiruvchilar dasturi, ishlab chiqarish amaliyoti dasturi, OTMda prezentatsiya va taqdimotlarni o‘tkazish, bo‘sh ish o‘rinlari yarmarkalarida ishtirok etish va kompaniyalarda aniq ish o‘rinlariga yosh mutaxassislarining tanlovini o‘tkazish¹.

Chet mamlakatlarida eng ma’qul usul sifatida Graduate program (bitiruvchilar dasturi) e’tirof etiladi, chunki bu maxsus dasturlar talabalar bilan hamkorlikda ish olib boradigan agentliklar tomonidan ishlab chiqilgan bo‘lib, ular OTMda ish beruvchilarning talabiga binoan bitiruvchi talabalar o‘rtasida birinchi saralash bosqichini amalga oshiradi.

Bu ishlarning monitoringi natijasida istiqboldagi talabalar qabuli rejalarini aniqlash imkoniyati mavjud bo‘ladi. Qolaversa, mutaxassislar haqida viloyatning istiqboldagi rejalarini tuzishga erishiladi.



3.1-rasm. OTM bitiruvchilarini ish bilan bandligiga ko‘maklashishning hududiy tuzilmasini*

* Manba: muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

Bitiruvchilarni ishga joylashtirishda ta’lim berish jarayonida ishtirok etgan barcha tuzilmalar hamkorlikda ish olib borishlari maqsadga muvofiqdir, OTM bitiruvchilarini ish bilan bandligiga ko‘maklashishning hududiy tuzilmasini 3.2-rasmda umumlashtirdik.

Ish bilan bandlikka ko‘maklashishda rektorat, dekanatlar va mutaxassislik kafedralari hamda talabalar birgalikda monitoringni amalga oshirish taklif etiladi. O‘qitish jarayonida talabalarning amaliy ko‘nikmalarini oshirishga asosiy e’tibor qaratiladi. Bularga:

- ta’lim dasturlariga bitiruvchilarning buyurtmachi korxonalardagi ishlab chiqarish sharoitlariga moslashuv jarayonlarini tezlashtiruvchi tanlov va fakultativ fanlarni kiritish;

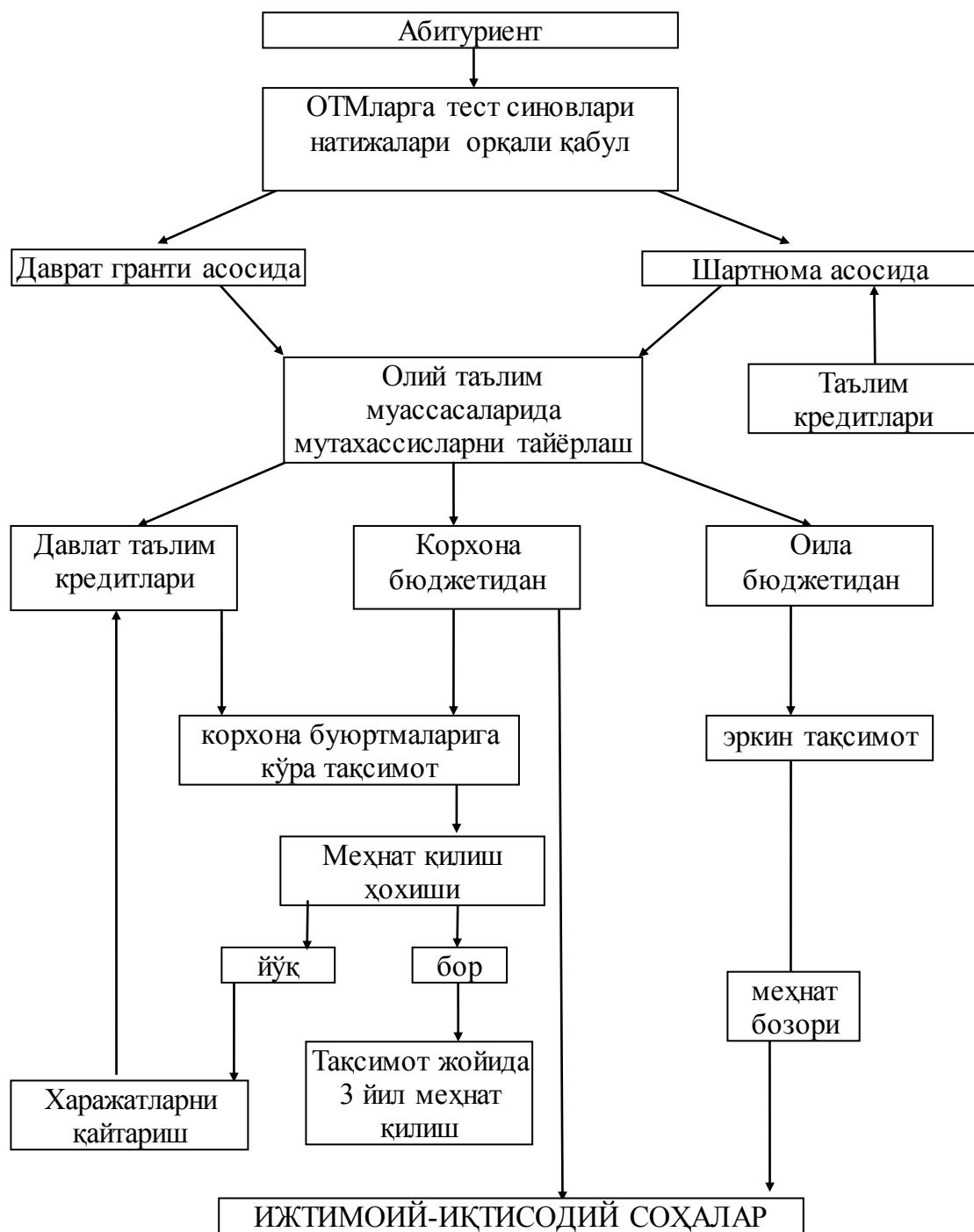
- amaliyotning hamma turlarini o‘z mutaxassisligi bo‘yicha bo‘lg‘usi ish joylarida o‘tkazish, bitiruv ishlarini va kurs ishlarini buyurtmachilar talablari asosida amalga oshirish;

- potensial ish beruvchilar talablari asosida maqsadli-shartnoma asosida mutaxassislar tayyorlashni yo‘lga qo‘yish va boshqalar.

Oliy ta’lim muassasalarining eng ahamiyatga molik ko‘rsatkichlaridan biri – bitiruvchilarning ishga joylashishlari masalalari hisoblanadi. Shunday qilib respublikamizda bu sohadagi amalga oshirilgan ishlarni tahlil qilib, biz yosh mutaxassislarni ishga joylashtirishning o‘ziga xos alternativ mexanizmini taklif qildik. Bu mexanizm talab va taklifning mutanosibligidan kelib chiqib, tizimni boshqaruvida davlatning o‘rni muhimdir (3.3-rasm).

Bu mexanizga asosan buyurtmachi korxonalarning talablari va OTMlarning mutaxassislar tayyorlash takliflarining kelishuviga asosan kadrlar tayyorlash jarayoni Davlat byudjetidan ta’lim kreditlari ajratiladi.

OTMlarda o‘qishni istagan abituriyentlar to‘plagan ballari yuqoriligi ularning kelgusida haqiqiy ish o‘rinlari mavjudligi sharti bilan OTMga o‘qishga qabul qilinishi kerak.



3.4-rasm. Yosh mutaxassislarni ishga joylashtirish mexanizmi*

*Manba: Muallif tomonidan tuzilgan.

Konkursdan muvaffaqiyatli oʻtgan abituriyentlar bilan uch tomonlama shartnomalar tuziladi, davlat byudjetidan oʻqish davomida talabaga ketadigan harajatlarni qoplash maqsadida taʼlim kreditlari ajratiladi, OTMlar yuqori salohiyatli, bilimli mutaxassislarni tayyorlashga, talabalar bilim olishga va oʻrnatilgan 3 yil muddatga ishga taqsimlangan joylarda ishlab berishga rozilik berib imzo qoʻyadilar. Bu shartnomada yosh mutaxassisga talablar, majburiyatlar,

imtiyozlar ko'rsatilgan bo'ladi hamda ushbu muddat yakunlangach yosh mutaxassis davlat ta'lim kreditlarini to'liq qaytargan hisoblanadi.

Mexanizmning asosiy prinsipi hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dasturlaridan kelib chiqib ilmiy asoslangan holda kadrlarga bo'lgan ehtiyojlarni korxonalar buyurtmalari asosida istiqbolashtirishdir. Davlatdan mablag' olmagan yosh mutaxassislar, ya'ni o'z oilasi mablag'idan o'qigan talabalar mehnat bozorida o'z o'rinlarini topishadi. Yoki maqsadli bilim olganlarga korxonalar pul to'lashadi va bitirgandan keyin ish o'rinlarini taklif qilishadilar.

Hududiy mehnat bozori va ta'lim xizmatlari bozori rivojlanish trayektoriyalarining o'z yo'li bo'yicha rivojlanishi, amalda ulardagi mutanosiblikning buzilishi albatta davlat tomonidan boshqarishni talab qiladi, shuning uchun taklif qilinayotgan mexanizmning hayotiylikiga ishonamiz.

Yosh mutaxassislarning ish bilan bandligini tahlil qilish oliy o'quv yurtlari ta'lim xizmatlari bozorining kelajakdagi rivojlanishini istiqbolashtirish uchun muhim bo'lib, o'z o'rnida mehnat bozoridagi munosabatlarni tartibga solish va hududdagi ta'lim siyosatining asosiy yo'nalishlarini asoslab beradi:

- yosh mutaxassislar kengashini tashkil qilish va ularga maslahatchilik vazifalarini topshirish;
- qishloq joylarida ishga joylashgan faol yosh mutaxassisliklarga imtiyozlar belgilash;
- qishloq tumanlarida 3 yildan ko'proq ishlagan yosh mutaxassislarni o'qishni keyingi bosqichlarida davom ettirishni kafolatlash.

Viloyat bandlik markazlari OTM bitiruvchilari to'g'risida to'liq ma'lumotga ega bo'lib, har bir yosh mutaxassisning bilimi, qobiliyati va ko'nikmalaridan kelib chiqqan holda ish o'rinlari topishga ko'maklashishlari maqsadga muvofiqdir. Bu esa har bir hududning iqtisodiy rivoji uchun xizmat qiladi. Ko'pchilik korxonalarning dasturlarida yosh mutaxassislar stajirovkalari, ustoz va shogirdlik shakllari, shu asosda ularda korporativ madaniyatni shakllantirish vujudga kelmoqda.

Yosh mutaxassislar ish bilan bandligini ta'minlash maqsadida yoshlar o'rtasida o'tkazilayotgan tadbirlarning yangi shakllarini rivojlantirish kerak: yoshlarning mehnat birjalari, "Yoshlar amaliyotlari" dasturlari va h.k.

Bizlar tadqiqot olib borgan 2008 yil "Yoshlar yili", 2010 yil –"Barkamol avlod" yili deb atalishi munosabati bilan davlatimiz tomonidan bitiruvchilarning ishga joylashishlari uchun qator amaliy yordamlar uyushtirildi. Stajirovkalar, tadqiqotlar, bunyodkorlik otryadlari tashkil qilindi, talabalar stipendiyalari oshirildi, bitiruvchi va talabalarning ishga joylashish imkoniyati oshdi. Respublika va viloyatlarda turli xil dasturlar ishga tushirildi. Fond Forum tomonidan tashkil etilgan "Yoshlarni ish bilan taminlashga ko'maklashish markazi" va markaz tomonidan amalga oshirilayotgan tadbirlar ham bu yo'nalishdagi ishlarni samaradorligini oshirmoqda. Yoshlarni ish bilan taminlashga ko'maklashish markazi Fond Forumning yoshlarga qaratilgan loyihalari g'oliblarini qo'llab-quvvatlashga qaratilgan loyihalarining mantiqiy davomidir. Markaz yosh iqtidorlarni kelajakdagi professional ish faoliyatini yuksaltirishga yo'naltirilgan bo'lib, ularning O'zbekistondagi davlat, nodavlat, biznes va Xalqaro tashkilotlarda yoshlarning ixtiyoriy ravishda faol ishtirok etishi, tajriba orttirishi va to'liq faoliyat olib borishida yaqindan ko'maklashmokda¹.

Shunday qilib, yosh mutaxassislarning ishga joylashishidagi asosiy masala hisoblangan – OTMLar va mahalliy hokimiyat hamda buyurtmachi korxonalar o'rtasidagi aloqalarning talab darajasida emasligini hal qilish maqsadida OTMLar va ish beruvchilar o'rtasida bitiruvchilarni maqsadli tayyorlashni yo'lga qo'yish va birgalikda ta'lim dasturlarini ishlab chiqish maqsadga muvofiqdir.

Ish bilan bandlik markazlarini moliyalashtirishning samarali yo'lga qo'yish maqsadida yoshlarning tadbirkorligini qo'llab-quvvatlash dasturlarini ishlab chiqishni taklif qilamiz. Hozirgacha davom etib kelayotgan muammolardan biri bo'lib, buyurtmachi korxonalar OTMLar yuksak malakali, salohiyatli mutaxassislarni tayyorlab berishlariga ishonch yetarli darajada emasligi hisoblanadi. Bu muammoni hal qilish uchun OTMLar marketing bo'limlari va

¹ <http://fundforum.uz/uz/pages/yoshlarni-ish-bilan-taminlashga-kumaklashish-markazi/> - «O'zbekiston madaniyati va san'ati forumi» jamg'armasi.

buyurtmachi korxonalar aloqalarini takomillashtirish, tajribalar almashish va birgalikda tadbirlar o'tkazish lozim.

OTMlar va buyurtmachilarning o'zaro munosabatlari strategiyasi eng avvalo, mamlakatning iqtisodiy holati va davlatning ta'lim to'g'risidagi siyosatidan kelib chiqadi. Har bir OTM o'z tajribasiga ega, shu o'rinda ularni faoliyatini koordinatsiyalash ham davr talabiga aylanmoqda. Shuning uchun OTMlarda bitiruvchilarni ishga joylashtirish va ularning bandligini qo'llab-quvatlash maqsadida quyidagi ikki bosqichdan iborat uch darajali tizimni taklif qilamiz (3.4-rasm).

Mahalliy darajaning birinchi bosqichini bitiruvchi ta'lim olgan mutaxassislik kafedralari tashkil qiladi. Bu bosqichda quyidagi ishlar amalga oshirilmoqda:

- kafedralarning respublika korxonalari, kichik va xususiy korxonalar bilan aloqalari mustahkamlash;
- mehnat bozori kon'yukturasi talablariga javoban mutaxassislik fanlar dasturlariga tezkor o'zgartirishlar kiritish;
- kafedralarda mavjud professor-o'qituvchilar jamoasi ta'lim dasturlarini hisobga olgan holda, ish beruvchilar talablariga binoan qo'shimcha ta'lim xizmatlari, kurslar ochish.

Республика даражасида:

- 1-босқич. ЎзР Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги, Иқтисодиёт Вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш Вазирлиги
- 2-босқич. Битирувчиларни ишга жойлаштириш муаммоларини ўрганивчи илмий-тадқиқот маркази

Худудий даражада:

- 1-босқич. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш худудий бошқармаси
- 2-босқич. Битирувчиларни иш билан бандлигини таъминлаш бўйича координацион Кенгаш (ректорлар Кенгаши).

ОТМ даражасида:

- 1-босқич. ОТМ иш билан бандликка қўмаклаштириш ва таълим хизматлари маркетинги маркази
- 2-босқич. Мутахассислик кафедраси инновацион ижодий гуруҳи

3.4-rasm. OTM bitiruvchilarini ish bilan bandligiga ko‘maklashishning takomillashgan tizimi modeli*

Respublikamizdagi OTMlarda bitiruvchilarni ishga joylashishlariga ko‘maklashish OTM marketing bo‘limlariga yuklatilgan. Bu bo‘limlar vazifalari bitiruvchilarning mehnat bozoridagi o‘rni, bu yo‘nalishdagi dolzarb muammolarni aniqlash va jamoa oldidagi vazifalarni rejalashtirish va amalga oshirishga qaratilgan bo‘lib qator tashkiliy ishlarni bajaradi. Shu o‘rinda ta’kidlash lozimki, marketing bo‘limlari bitiruvchilarni ishga joylashtirishning yangi shakllarini va ish o‘rinlari topishning innovatsion modellarini amaliyotga kiritishlari maqsadga muvofiqdir.

Mahalliy darajadagi ikkinchi bosqich, ta’lim xizmatlari marketingi va ish bilan bandlikka ko‘maklashish markazlari bo‘lib, ushbu markazlarni mavjud “Marketing bo‘limi” qoshida tashkil etish o‘rinlidir. Ushbu markaz bitiruvchilarni ishga joylashtirish sxemasini quyidagi tarzda tashkil etishi maqsadga muvofiqdir:

- mehnat bozorida marketing tadqiqotlarini o‘tkazish;
- ishlab chiqarish amaliyotlari va maqsadli tayyorlashga shartnomalar tuzish;
- mutaxassislik kafedralari o‘z mutaxassisligi bo‘yicha mehnat bozorini o‘rganishi va bitiruvchilarga ehtiyoj haqidagi ma’lumotlarni ushbu markazlarga yetkazish;
- talabalarning o‘qish davrida va ishlab chiqarish amaliyotlarini o‘tash davrlarida o‘zlarining bo‘lajak ish joylarini aniqlashga ko‘maklashish;
- ish o‘rinlarini tanlash mutaxassislik va kasbiy salohiyatiga mos holda amalga oshirilishi lozim.

Xududiy darajada yuqoridagi ishlarning monitoringi natijasida qanday mutaxassisliklar bo‘yicha, qancha miqdorda talabalar qabul qilishi kerakligi aniqlanadi va qabul rejalari tuziladi. Qolaversa, mutaxassislarga ehtiyoj haqida viloyatning istiqbol rejalari tuzishga erishiladi. Bozor talablari asosida

Samarqand viloyatidagi oliy ta'lim muassasalarida ham keyingi yillarda qator yangi yo'nalishlar va mutaxassisliklar ochildi.

Bu darajada yosh mutaxassislarga ijtimoiy yordam ko'rsatish uchun hududlardagi hamma tashkilotlarning faoliyatlarini bir tizimga solish ya'ni koordinatsiyalashtirish, bitiruvchilarni ishga joylashtirishning ta'lim axborot va ijtimoiy texnologiyalarini yaratish, bitiruvchilarni ishga joylashtirishga yordam berayotgan tashkilotlarni moliyaviy ta'minlashni amalga oshiradilar.

Eng yuqori uchinchi darajada OTMlar bitiruvchilarini ishga joylashtirish Davlat tomonidan boshqariladi. Davlat standartlarida o'quv rejalariga qator yangi tanlov fanlarining kiritilishi natijasida buyurtmachi korxonalar bilan aloqani yaxshilashga, amaliyotlarni ularda o'tkazishga erishiladi va mehnat bozoriga moslashgan mutaxassislarni tayyorlashga erishiladi. Yosh mutaxassislarni ish bilan bandligini boshqarish ularning o'z mehnat qobiliyatini to'liq namoyon qilishi uchun munosib ish o'rinlariga ehtiyojini va jamiyatning ishchi kuchiga bo'lgan talablarining mosligini ta'minlashdan iboratligidan kelib chiqib, yosh mutaxassislarni ishga joylashtirishni boshqarishda quyidagi tamoyilni taklif qilamiz (3.5-rasm).

Bundan maqsad, yosh mutaxassislarni ma'naviy yetuk va yuqori malakali qilib tarbiyalash bo'lib, u asosan ikki omil, yosh mutaxassislarni ish bilan bandligini davlat tomonidan boshqaruvi va mehnat bozorida mutaxassislarga talabni shakllantirish asosida yuzaga chiqadi. Barcha oliy o'quv yurtlari yosh mutaxassislarning ish bilan bandligini ta'minlash uchun ta'limni davr talablariga moslashtirishi, bitiruvchining ta'limdan keyingi ish joylariga moslashish davrini qisqartirishi, ularga nafaqat nazariy bilimlar, balki iqtisodiyotni modernizatsiya qilish sharoitida haqiqiy ishlab chiqarish faoliyati bilan tanishtiruvchi amaliy bilimlarni berishi, bitiruvchilarga o'qishni tugatishi bilanoq ish topish imkoniyatlarini yaratishlari zarur.



3.5-rasm. Yosh mutaxassislarni ishga joylashtirishning tamoyillari

Yoshlarning salohiyatidan foydalanmaslik kelajakda ishchi kuchi sifatini yo‘qotishga olib kelishi mumkin. Respublikada kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish yo‘lida salmoqli ishlar amalga oshirilmoqda, shu o‘rinda yosh mutaxassislarni ham tadbirkorlikka keng jalb qilish asosiy vazifalarimizdan biridir. Shularni hisobga olgan holda bandlik markazlari mutaxassislari talabalar o‘rtasida “O‘z biznesingni boshla” turkumidagi seminarlarni keng ko‘lamda tashkil qilinishi maqsadga muvofiqdir. Ularga tadbirkorlikni boshlash uchun amaliy ko‘maklashish lozim: biznes-reja tuzish, bozorni o‘rganish va o‘z ishini boshlash uchun dastlabki kapitalni topishga ko‘maklashish lozim.

Ma‘ruza va amaliy darslarni o‘qitishda “Mehtnat bozoriga yo‘naltirish” dasturi va bitiruvchi kurs talabalariga fakultativ kurs sifatida "Ish izlash texnologiyasi" fanini kiritish ham maqsadga muvofiqdir.

Yuqorida keltirilgan barcha takliflarni e‘tiborga olgan holda biz tomonimizdan “Barkamol avlod yili Davlat dasturi” va Samarqand viloyatining iqtisodiy rivojlanishi dasturi bilan bog‘liq holda ishlab chiqilgan “Samarqand hududida bitiruvchilarni ishga joylashtirish va bandligini qo‘llab-quvvatlash

dasturi” (1-ilova) yosh mutaxassislarni ish bilan bandligiga ko‘maklashish jarayonida o‘z o‘rniga ega bo‘ladi.

Davr talabi shunda namoyon bo‘lmoqdaki, oliy ta‘lim muassasalari – fan, ta‘lim, ishlab chiqarish va biznesning hamkorligini ta‘minlovchi markazlarga aylanib ulgurdi. Yosh mutaxassislarning ishga joylashishida OTM va buyurtmachi korxonalar hamkorligining rivoji ta‘lim sohasida amalga oshirilayotgan islohotlarning samarali bo‘lishini ta‘minlaydi. Bitiruvchilarni ishga joylashtirish – OTMlarni akkredetatsiyadan o‘tkazish ko‘rsatkichlaridan biriga aylanganligi yosh mutaxassislarni ishga joylashtirish va ularning bandligiga yordamning yangi-yangi shakllarini topish, buyurtmachi korxonalar va OTMlar o‘rtasidagi aloqalarni takomillashtirish ustidagi ishlarni kuchaytirishni talab qilmoqda.

3.3. Mehnat bozorida davlat ish bilan bandlik siyosatining ustuvor yo‘nalishlari

Iqtisodiyotni innovatsion rivojlanishi sharoitida har qanday iqtisodiy munosabatlar tizimida xo‘jalik yuritishning va institutsional o‘zgarishlarning yangi mexanizmi shakllanmoqda va rivojlanmoqda. Mamlakatimizda iqtisodiyotning turli sohalarida xo‘jalik yuritadigan sub’ektlarning huquqlari va iqtisodiy erkinlik borasidagi maqomlari qonun yo‘li bilan mustahkamlandi.

Bugungi kunda mamlakatimizda iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirishning an’anaviy resurslarga asoslangan modelining yagona muqobil varianti bo‘lib, texnika-texnologiyalar, iqtisodiy natijalar va butun jamiyat hayotini doimiy yuksaltirish maqsadida insonlarning bilim va salohiyatidan samarali foydalanishga asoslangan innovatsion rivojlanish strategiyasi hisoblanadi. Ma’lumki, yuqori axborot va intellektual sig‘imga ega iinnovatsion iqtisodiyotga – egiluvchan, dinamik, samarali, doimiy yangilanib turadigan, yangicha mazmun va ko‘rinishga ega bo‘lgan, ish bilan bandlik shakllari va ularning doimiy yangilanib turishi, inson kapitali sifatining oshishi, mehnat sohasida insonning intellektual va ijodiy salohiyati kabi xususiyatlar bilan aniqlanadigan ish bilan bandlikning innovatsion

turi mos keladi. Mehnat bozorida innovatsion ish bilan bandlikning rivojlanishi ko'pchilik mamlakatlar uchun strategik rivojlanishning asosiy yo'li hisoblanadi. Uning rivojlanishi bozor kuchlarining ta'siri ostida ham, muvofiq ravishda davlat siyosati doirasida ham amalga oshirilmoqda.

Mamlakatimizda iqtisodiyotni diversifikatsiyalash va zamonaviy tarmoqlarni modernizatsiyalash jarayonida innovatsion yo'nalishda mehnat bozorini rivojlantirish alohida ahamiyatga ega.

Davlat ish bilan bandlik siyosati mamlakat rivojlanishi ijtimoiy-iqtisodiy siyosatining tarkibiy qismi sifatida mehnat potensialidan samarali foydalanish va uning rivojlanishi bo'yicha ish bilan bandlik muammolarini yechishga yo'naltirilgan iqtisodiyotning o'tish davriga muvofiq, ish bilan bandlik siyosati ish kuchini tarmoqlar va ish bilan bandlik ko'rinishi bo'yicha qayta taqsimlashda ijtimoiy jihatdan muvofiq ish bilan bandlik darajasini ta'minlashga yo'naltirilishi zarur.

Shunday ekan, mehnat bozorini tartibga solish siyosati quyidagi maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

- ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida muvozanatga erishish;
- ishsizlarni mehnatga yo'naltirishni rag'batlantirish;
- ish bilan band bo'lmagan fuqarolarning ish izlashda kasbiy harakatchanligini oshirish; ish izlayotgan har bir kishini ish bilan ta'minlamoq.

Ishsizlik bo'yicha ishsizlarga moddiy yordam ko'rsatishda sug'urtalash tizimlari asosiy tizimlardan biri hisoblanadi. Ular bozor iqtisodiyotiga ega mamlakatlarning mutloq ko'pchiligida mavjud. O'zbekiston Respublikasining "Aholi ish bilan ta'minlash to'g'risidagi" Qonun bilan ish haqining eng kam miqdori darajasidagi yoki ishlashning keyingi yillarida olingan o'rtacha ish haqiga foizli nisbatda nafaqa to'lash ko'zda tutilgan.

Mamlakatimizda iqtisodiy islohotlarni amalga oshirish bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning hozirgi sharoitida ustvor vazifa sifatida iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitlariga muvofiq keladigan aholini ish bilan bandlik siyosatining maqsad va vazifalarini ishlab chiqish hamda amalga

oshirishdir. Aholini ish bilan bandligi zamonaviy hayot sifatini ta'minlash, inson kapitali rivojlanishiga shart-sharoitlar yaratish va mehnat taqsimotini nisbatan yuqori darajaga o'tishini ta'minlash bilan bog'liq bo'lgan mehnat faoliyatining turli ko'rinishlarini va yo'nalishlarini o'z ichiga oladi. Aholini oqilona ish bilan bandligini ta'minlamasdan turib ijtimoiy barqarorlikni ta'minlash, iqtisodiy islohotlar yo'lidan yanada ilgarilab borish va zamonaviy mehnat bozorini ta'minlash mumkin emas. Bunda milliy iqtisodiyotimizning o'ziga xos tomonlarini hisobga olgan holda, ish bilan bandlikning faol yo'nalishlarini rag'batlantirish asosida maqsadli dasturlarni ishlab chiqish muhim ahamiyatga ega, bu esa ish bilan bandlik siyosati inqirozga qarshi dastur bilan, ko'p ukkladli iqtisodiyotni takror hosil bo'lish jarayonini jadallashtirish, iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarni isloh qilish bilan hamda mehnat resurslarini rivojlantirishning umumiy strategiyasi bilan chambarchas bog'liq bo'lishi lozimligini ifodalaydi.

Aholini ish bilan ta'minlash davlat siyosati mehnat bozori konyukturasi va uning rivojlanish istiqbollariidan kelib chiqqan holda umumdavlat va hududiy ish bilan bandlik dasturlarini ishlab chiqish va realizatsiyasini amalga oshirishda namoyon bo'ladi.

Respublikamizda amalga oshirilayotgan islohotlar natijasida mehnat bozorida samarali davlat siyosatini yuritilishida xo'jalik yuritishning yangi shakllarini rivojlantirish muhim ahamiyatga ega. Xo'jalik yuritishni yangi shakllarini vujudga kelishi iqtisodiyotni diversifikatsiyalash va rivojlanayotgan tarmoqlarni modernizatsiyalash jarayonlari bilan muvofiqlikda amalga oshirilmoqda.

Mehnat bozoridagi faol dasturlar iqtisodiy islohotlarni amalga oshirayotgan, zamonaviy iqtisodiyot sohalari va tarmoqlarini modernizatsiyalash hamda ishchi kuchining yuksak kasbiy, tarmoq va mintaqaviy harakatchanligi zarur bo'gan, inson kapitali rivojlanayotgan sharoitlarda ish bilan bandlik siyosatining eng maqbul turlaridan biri hisoblanadi.

Bizningcha, mehnat bozorida samarali ish bilan bandlik siyosatini yuritish uchun faol dasturlarning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat bo'lishi kerak:

- yangi ish o‘rinlarini yaratish bilan bog‘liq faol tadbirlarni rivojlantirish;
- ijtimoiy himoyaga muhtoj bo‘lganlarni ijtimoiy jihatdan qo‘llab quvvatlash maqsadida kvota ish o‘rinlarini yaratish;
- ishsizlarning tadbirkorlik tashabbusini rag‘batlantirish;
- ish bilan band bo‘lmagan aholi va ishsizlarni kasbiy harakatchanligi (mobilligi) va raqobatbardoshligini oshirish.

Shunday ekan, davlat ish bilan bandlik xizmatining Dasturi mehnat bozorida faol ish bilan bandlik siyosati doiralarini qamrab olishi zarur. Hududiy darajada bu hududiy ish bilan bandlik Dasturi sifatida ifodalanadi.

Ish bilan bandlik xizmatlarining tashkiliy jihatdan shakllanishi ular faoliyatining ustvor yo‘nalishlari va muhim maqsadlarni aniqlashni o‘z ichiga oluvchi kelgusida rivojlanish strategiyasini ishlab chiqishni zarurat etdi. Bundan tashqari, u mehnat bozorida tashqi omillar ta’sirini ham, ichki omillar ham ta’sirini hisobga olishi zarur.

Davlat ish bilan bandlik xizmati – davlat ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishning tarkibiy qismi bo‘lib, uni amalga oshirishning asosiy yo‘nalishlarini belgilab beradi.

Ish bilan bandlik xizmatining kelgusida rivojlanishiga bevosita ta’sir etuvchi muhim tashqi omillar quyidagilardan iborat:

- korxonalar bankrot bo‘lishi natijasida ishsizlik birdaniga o‘tib ketishini hamda uning oqibatlarini ijtimoiy va iqtisodiy jihatdan baholanmasligi;
- mehnat bozoridagi hozirgi real voqelikka aholining psixologik jihatdan moslashuvchanligining past darajada ekanligi;
- murakkab sharoitlarda ish joylarini saqlab turishga va qo‘shimcha yaratishga qiziqishlarining pastligi.

Ichki omillarga ish bilan bandlik xizmatida personalining kasbiy tayyorgarlik darajasining pastligi va chuqur bilimga ega emasligi, avvalambor, mazkur soha faoliyatida tajribalarning yetishmasligi, xizmat qisimlarini moddiy-texnik jihozlanganligining past darajada ekanligi kabi omillar kiradi.

Bundan ko‘rinadiki, ish bilan bandlik xizmatining rivojlanish konsepsiyasi uchta maqsadli darajasini ajratish mumkin: umumiy maqsad; faoliyatning muhim sohalarini aniqlovchi asosiy maqsad; faoliyat yo‘nalishlarini aniqlovchi funksional maqsad.

Ish bilan bandlik xizmatining umumiy maqsadi qonunchilikka muvofiq aholining ish bilan bandligiga ko‘maklashish hisoblanadi. Ko‘rsatilgan maqsad ish bilan bandlik xizmati faoliyatining mohiyatini unga murojaat qilgan kishilar uchun mos ish qidirishga ko‘maklashishdan ish bilan bandlik xizmati jamoasining ijtimoiy rivojlanish muammolarini yechishgacha bo‘lgan maqsadlarni o‘z ichiga oladi.

Aytish kerakki, keltirilgan ta’rif ish bilan bandlikni birinchi o‘ringa qo‘yib, ishsizlarga moddiy yordam emas, balki faol ish qidirishni to‘liq ulchamda aniqlash va rag‘batlantirishga ish bilan bandlikni intiltirish.

Ish bilan bandlik xizmatining asosiy maqsadi (ikkinchi darajali maqsad) ish bilan bandlikka ko‘maklashishda muhim hisoblangan faoliyat sohasiga aloqador uchta yo‘nalishda ifodalanadi:

- fuqarolarni ishga joylashtirish va ijtimoiy qo‘llab quvvatlash;
- ish bilan bandlik sohasida ish beruvchilar bilan hamkorlik;
- ish bilan band bo‘lmagan aholi va ishsizlarni kasbiy harakatchanligi (mobilligi) va raqobatbardoshligini oshirish.
- ish bilan bandlik xizmatining rivojlanishi.

Har bir ikkinchi darajali maqsad ish bilan bandlik xizmatining asosiy yo‘nalishlarini aniqlovchi qator funksional maqsadlar (uchinchi darajali)ga bo‘linadi:

- munosib ish qidirishga ko‘maklashish;
- kasbga tanlash va yo‘naltirish;
- ishsizlarni ijtimoiy-psixologik va moddiy qo‘llab-quvvatlash;
- ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarga ko‘maklashish;
- kasbiy ta’limga ko‘maklashish;
- aholi o‘rtasida axborot ishlari.

Ish bilan bandlik xizmati ish beruvchilar bilan hamkorlik maqsadiga erishish uchun quyidagi vazifalarni bajarishi zarur:

- ish beruvchilar talabnomasiga muvofiq bo‘sh ish joylarini to‘ldirish;
- kadrlarni qayta tayyorlashning birgalikdagi dasturlarini ishlab chiqish va o‘quv markazlarini yaratish;
- tadbirkorlikni qo‘llab-quvvatlash infratuzilmasini yaratish va o‘z-o‘zini ish bilan bandligini ta‘minlashga ko‘maklashish;
- ish beruvchilarga axborot xizmatlari.

Ish bilan bandlik xizmati rivojlanishi maqsadida quyidagi tadbirlarning bajarilishiga e‘tibor qaratish zarur:

- personal malakasini oshirish tizimini shakllantirish;
- boshqarishning maqsadli dasturlashga o‘tish;
- mehnat bozorini tahlili va istiqbolashtirish sifatini oshirish;
- mijozlar bilan ishlash texnologiyalarini takomillashtirish;
- egiluvchan moliyaviy siyosatni o‘tkazish;
- mijozlarning huquq va majburiyatlarga amal qilishiga nazoratni tashkil etish;
- jamoaning ijtimoiy rivojlanishi.

Hozirgi kunda ishchi kuchi shaklida va yuqori malakali kadrlarga talabning o‘sib borishi o‘rtasidagi nomutanosiblik muhim muammolardan biridir. Shuning uchun muammoni hal etishning dolzarb yo‘nalishi bo‘lib, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi orqali ishchi kuchining sifat ko‘rsatkichlarini oshirish hisoblanadi. Ma’lumki, ishsizlar armiyasi katta qismini davlat tomonidan nafaqa bilan ta‘minlash, ularni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashni moliyalashtirishga nisbatan qimmatga tushadi. Bunday yo‘nalishdagi faoliyat ravshanki samaralidir. Masalan, Samarqand viloyatida 2012 yil 1-yanvar holatiga ko‘ra qayta o‘qitishga yuborilgan ishsizlarning 90% i ta’lim muddati tugagandan so‘ng ishga joylashtirildi.

Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashda, o'quv jarayonida zamonaviy o'quv texnologiyalari va usullarini ta'lim dasturiga kiritish va foydalanish, kelajakda ularning mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshiradi.

Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimida yangi yo'nalish bo'lib, ish beruvchilarning talablariga muvofiq maqsadli o'qitish va konkret ish o'rinlari bo'yicha alohida kasblarga o'qitish hisoblanadi. Bunda korxonalarga kerakli mutaxassislarni tayyorlashda kasbga o'qitish xizmati oldida buyurtmachi sifatida chiqadilar. Shuningdek, buyurtmachi korxonalar o'zlarining ishchi-xodimlari uchun o'quv dasturlari tayyorlash, qayta tayyorlash kurslarini o'tish, maqsadli o'qitishni tashkil etish, malaka oshirish maqsadlarida buyurtmalar berishlari mumkin.

Ish bilan bandlik xizmatida qayta o'qitish tizimi rivojlanishining maqsadi uch tomonlama muvoffaqiyatli natijalarga erishishni ta'minlamog'i kerak, ya'ni:

- **ishsizlar** uchun – mehnat bozorida malakasini oshirish, qayta tayyorgarlikdan o'tish orqali o'zining raqobatbardoshligini ta'minlash;

- **ish beruvchilar** uchun – bir muncha mos keladigan, kasbiy tayyorgarlikka ega ishsizlar zahirasiidan mustaqil ravishda tanlash imkoniyatining kengayishi;

- **ish bilan bandlik xizmati** uchun – qayta tayyorgarlikdan o'tgan ishsizlar va ularni yollovchi ish beruvchilar o'rtasida mehnat shartnomalarini tuzish bo'yicha maqbul natijalarga erishish, bo'sh ish joylarini malakali kadrlar bilan to'ldirish, ish joyiga qabul qilingan ishchilarni uzoq muddatga mustahkamligini ta'minlash, ishsizlik darajasining kamayishi, ishsizlikni davomiyligining qisqarishi, ish joylarini band qilish darajasining oshishiga erishishni ta'minlashdan iborat.

Ko'p yillik tajriba shuni ko'rsatdiki, ish bilan ta'minlashning faol tadbirlariga qilinadigan harajatlar natijasida ishsizlar miqdori qisqarishi hisobiga ijtimoiy to'lovlarga qilinadigan harajatlarni mutanosib ravishda kamaytirdi.

Shuning uchun ishga joylashtirishni takomillashtirishga (axborot xizmatlari, kompyuterlashtirish, jihozlar va asbob-uskunalarga) sarflanishi ishga joylashtirish jarayonini jadallashtirish va ishsizlikni qisqartirishni ta'minlaydi. Kasbga o'qitishga qilingan harajatlarni qoplash shuni ko'rsatdiki, kasbiy tayyorgarlikdan o'tgandan keyin ishga joylashganlar hissasi kasbiy tayyorgarliksiz ishga joylashganlarga nisbatan 1,9 marta o'sgan, mavsumiy jamoat ishlariga yo'naltirish har bir ishsizga qilinadigan harajatlarni 3-5% ga qisqartiradi.

III-BOB BO'YICHA XULOSA

1. Iqtisodiyotda innovatsion jarayonlarning rivojlanishi va iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash tizimini va ularning bilim olish darajasini takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirdi. Iqtisodiyotning zamonaviy soha va tarmoqlarini modernizatsiyalash jarayonida tarkibiy o'zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish o'z ichiga uzoq davr islohotlarning strategik yo'nalishlarini aniqlashdan ularni tugallashgacha bo'lgan davrni oladi va u bir qator qonuniyatlarning namoyon bo'lishi bilan sodir bo'ladiki, ularni bilish bu jarayonni boshqarish imkonini beradi.

2. Xo'jalik yuritishning kadrlarni tayyorlash borasida olib boradigan ishlari samarali bo'lishi uchun quyidagilarni amalga oshirishi zarur bo'ladi:

- mutaxassislar tayyorlash va ular malakasini oshirish ishlarini olib borishga qodir bo'lgan o'quv ro'yxatini qayta ko'rib chiqish va ularga moliyaviy va moddiy imtiyozlar berish;

- o'quv yurtlari faoliyatini boshqarishda iqtisodiy uslublardan kengroq foydalanish;

mutaxassislarni qayta tayyorlashning eng maqbul yo'llarini tanlash va miqdor jihatidan ularni mehnat bozoridagi talab ehtiyojiga qarab o'zgarib turishini ta'minlash.

3. Yosh mutaxassislarning ish bilan bandligini tahlil qilish oliy o'quv yurtlari ta'lim xizmatlari bozorining kelajakdagi rivojlanishini istiqbollashtirish

uchun muhim boʻlib, oʻz oʻrnida mehnat bozoridagi munosabatlarni tartibga solish va hududdagi taʼlim siyosatining asosiy yoʻnalishlarini asoslab beradi:

- yosh mutaxassislar kengashini tashkil qilish va ularga maslahatchilik vazifalarini topshirish;
- qishloq joylarida ishga joylashgan faol yosh mutaxassisliklarga imtiyozlar belgilash;
- qishloq tumanlarida 3 yildan koʻproq ishlagan yosh mutaxassislarni oʻqishni keyingi bosqichlarida davom ettirishni kafolatlash.

4. Bugungi kunda mamlakatimizda iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirishning anʼanaviy resurslarga asoslangan modelining yagona muqobil varianti boʻlib, texnika-texnologiyalar, iqtisodiy natijalar va butun jamiyat hayotini doimiy yuksaltirish maqsadida insonlarning bilim va salohiyatidan samarali foydalanishga asoslangan innovatsion rivojlanish strategiyasi hisoblanadi.

5. Bizningcha, mehnat bozorida samarali ish bilan bandlik siyosatini yuritish uchun faol dasturlarning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat boʻlishi kerak:

- yangi ish oʻrinlarini yaratish bilan bogʻliq faol tadbirlarni rivojlantirish;
- ijtimoiy himoyaga muhtoj boʻlganlarni ijtimoiy jihatdan qoʻllab quvvatlash maqsadida kvota ish oʻrinlarini yaratish;
- ishsizlarning tadbirkorlik tashabbusini ragʻbatlantirish;
- ish bilan band boʻlmagan aholi va ishsizlarni kasbiy harakatchanligi (mobilligi) va raqobatbardoshligini oshirish.

XULOSA

Oʻtkazilgan tadqiqotlar natijasida quyidagi xulosa va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Mehnat bozori ish bilan bandlikka koʻmaklashuvchi tashkiliy tuzilmalarni, normativ-huquqiy muhitni oʻz ichiga oladi, ular ishchi kuchiga talab va taklif oʻrtasidagi eng samarali hamkorlikni taʼminlovchi iqtisodiy-moliyaviy

hamda axborot mexanizmlarni vujudga keltiradi hamda aholining samarali ish bilan bandligini shakllanishi va ishsizlikni kamayishiga bevosita ta'sir etadi.

2. Mehnat bozorining boshqarilishi insonni mehnat qilish qobiliyatini taklif qiluvchi xodimlarni, ish kuchiga bo'lgan talabni belgilovchi ish beruvchilarni, shuningdek, ularning manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi va qondiruvchilarni, hamda ish kuchiga bo'lgan taklifning hajmini, tuzilishini belgilab beruvchi yo'nalish va mexanizmlarni ham o'z ichiga oladi.

3. Iqtisodiyotning innovatsion rivojlanishi o'z o'rnida innovatsion ishchi kuchini: innovatsion qobiliyatga, ya'ni mehnat jarayonida innovatsion fikr va g'oyalarni yarata oladigan, yangiliklarni o'rganib o'z faoliyatida qo'llay oladigan ishchilar yaratishni taqozo etishi ish bilan bandlikning yangi ko'rinishini yuzaga chiqardi. Shuni ta'kidlash lozimki, innovatsion ish bilan bandlikning rivojlanishi mehnat bozorini yangi mezonlari bo'yicha segmentlanishiga (innovatsion ish bilan bandlik qobiliyati, ijtimoiy-mehnat munosabatlarida vositachilarning mavjudligi, innovatsiyalarning turli hayotiy sikllari va boshqalar); mehnat bozori sub'ektlarining raqobatbardoshligining oshishi, tarkibiy ishsizlik hamda "egiluvchan karera"ning mavjudligiga bog'liqdir.

4. Aholining oqilona ish bilan bandligini ta'minlashning takomillashtirilgan yangi mexanizmi quyidagi asosiy shart-sharoitlarning ta'sirini tartibga solishi lozim: ishchi kuchiga talabning oshishi va unga taklifning kamayishi; yollanma ish kuchiga mehnat haqini (narxini) eng past miqdorini aholi jon boshiga to'g'ri keladigan minimal iste'mol byudjetidan kam bo'lmagan holda belgilash; mehnatga qobiliyatli o'smirlar, pensionerlar, ko'p bolalik ayollar va nogironlar ish bilan bandligini oshirishni rag'batlantirish; ishsizlarning malakasi, raqobat qobiliyati va safarbarligini oshirish, ish bilan bandlik xizmati infratuzilmasining samarali rivojlanishini ta'minlash va boshqalar.

5. Innovatsion rivojlanish sharoitida davlat ish bilan bandlik siyosati viloyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining tarkibiy qismi sifatida mehnat potensialidan samarali foydalanish va uning rivojlanishi bo'yicha ish bilan bandlik muammolarini yechishga yo'naltirilishi zarur. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi

sharoitida aholini ish bilan bandligi va ishsizligi bir-biriga tez almashinishi mumkin. Viloyatda aholini ish bilan ta'minlash va ishsizlikni bartaraf etishda qishloq mehnat bozorining ahamiyati kattadir.

6. Viloyat mehnat bozori rivojlanishi va holatining tahlili shuni ko'rsatadiki, hududiy mehnat bozorining shaklanish samaradorligi bir qator muammolar yechimini yoritishni nazarda tutadi. Bizningcha, bu muammolar quyidagilardan iborat: malakali kadrlarning taqchilligi; tarkibiy ishsizlik; Iqtisodiyot tarmoqlari uchun zarur bo'lgan malakali kadrlar tarkibi va kasbga tayyorlash va yo'naltirish bo'yicha o'quv yurtlari o'rtasidagi nomuvofiqlik; ishsizlik davomiyligining yuqoriligi; kadrlar qo'nimsizligining yuqoriligi Ish izlovchi fuqarolar uchun bo'sh ish joylariga tanlovlar o'tkazish haqida axborotlar olishning qiyinligi, ish beruvchilarning bo'sh ish joylari haqida axborotlarni sir tutishi; kichik va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish doirasidagi muammolar.

7. Samarqand viloyati aholisi 2013 yil 1 yanvar holatiga ko'ra, 3380,8 ming kishiga yetdi. Viloyati aholisi 2008 yilda 3046,2 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2012 yilda 2008 yilga nisbatan 111,0 % ga o'sgan.

Samarqand viloyatda mehnat resurslari salmog'i 2008 yilda 1698,2 ming kishi bo'lib, 2012 yilda 1952,8 ming kishiga yetgan. Bu ko'rsatkich 2008 yilga nisbatan 2012 yilda 115,0 %ga o'sgan. Ish bilan band bo'lgan aholi soni 2008 yilda 1141,5 ming kishi, 2012 yilda 1314,5 ming kishiga yetgan yoki mos davrga nisbatan 115,2 %ga o'sishi kuzatildi.

8. Iqtisodiyotning innovatsion modeli rivojlanishi sharoitida, aholini ish bilan bandligi muammolari davlat ijtimoy-iqtisodiy siyosatida ham yetakchi rol o'ynaydi. Ish bilan bandlik nafaqat, jamiyat taraqqiyotining asosi, iqtisodiy rivojlanish va makroiqtisodiy barqarorlik omili, balki ijtimoiy ishlab chiqarishning elementi, aholi turmush sifati oshishi hamda inson salohiyati rivojlanishining shart-sharoiti hisoblanadi.

9. Rivojlangan mamlakatlarning ish bilan bandlik sohasidagi tajribasidan ma'lumki, Internet tarmog'idagi Vertual agentliklar xizmatidan bepul foydalanish bilan birga pullik ma'lumotlar bazasidan foydalanish ham keng yo'lga qo'yilgan.

Bizda hali Internet orqali ish bilan bandlikka ko‘maklashish bo‘yicha ma’lumotlar bazasidan foydalanishda pullik xizmatlar amalda yo‘q, shuningdek, MDH davlatlarida ham.

10. Internetning ma’lumotlar bazasida ish izlovchilar to‘g‘risidagi to‘liq qimmatga ega bo‘lgan va yetarlicha axborotlar hamda keng miqiyosdagi ko‘p omilli izlash imkoniyatlari joylashtiriladi. Ish beruvchi pullik xizmatlar uchun haq to‘lash asosida o‘zini qiziqtirgan nomzodning adresini internetning “ishchi saytlari”dagi ma’lumotlar bazasidan izlashi orqali topishi mumkin.

11. Iqtisodiyotda innovatsion jarayonlarning rivojlanishi va iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash tizimini va ularning bilim olish darajasini takomillashtirish zaruratini yuzaga keltirdi. Iqtisodiyotning zamonaviy soha va tarmoqlarini modernizatsiyalash jarayonida tarkibiy o‘zgarishlarga mos malakali kadrlar tayyorlash tizimini takomillashtirish o‘z ichiga uzoq davr islohotlarning strategik yo‘nalishlarini aniqlashdan ularni tugallashgacha bo‘lgan davrni oladi va u bir qator qonuniyatlarning namoyon bo‘lishi bilan sodir bo‘ladiki, ularni bilish bu jarayonni boshqarish imkonini beradi.

12. Xo‘jalik yuritishning kadrlarni tayyorlash borasida olib boradigan ishlari samarali bo‘lishi uchun quyidagilarni amalga oshirishi zarur bo‘ladi:

- mutaxassislar tayyorlash va ular malakasini oshirish ishlarini olib borishga qodir bo‘lgan o‘quv ro‘yxatini qayta ko‘rib chiqish va ularga moliyaviy va moddiy imtiyozlar berish;

- o‘quv yurtlari faoliyatini boshqarishda iqtisodiy uslublardan kengroq foydalanish;

mutaxassislarni qayta tayyorlashning eng maqbul yo‘llarini tanlash va miqdor jihatidan ularni mehnat bozoridagi talab ehtiyojiga qarab o‘zgarib turishini ta’minlash.

13. Bugungi kunda mamlakatimizda iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirishning an’anaviy resurslarga asoslangan modelining yagona muqobil varianti bo‘lib, texnika-texnologiyalar, iqtisodiy natijalar va butun jamiyat hayotini

doimiy yuksaltirish maqsadida insonlarning bilim va salohiyatidan samarali foydalanishga asoslangan innovatsion rivojlanish strategiyasi hisoblanadi.

14. Bizningcha, mehnat bozorida samarali ish bilan bandlik siyosatini yuritish uchun faol dasturlarning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat bo'lishi kerak:

- yangi ish o'rinlarini yaratish bilan bog'liq faol tadbirlarni rivojlantirish;
- ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lganlarni ijtimoiy jihatdan qo'llab quvvatlash maqsadida kvota ish o'rinlarini yaratish;
- ishsizlarning tadbirkorlik tashabbusini rag'batlantirish;
- ish bilan band bo'lmagan aholi va ishsizlarni kasbiy harakatchanligi (mobilligi) va raqobatbardoshligini oshirish.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

I.O'zbekiston Respublikasi qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va qarorlari, hukumat qarorlari

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. - T.: O'zbekiston, 2010.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - T.: "Iqtisodiyot huquq dunyosi", 2010.

3. O‘zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida»gi qonuniga sharhlar, -T.: “Sharq”, 2000. -375 b.
4. “Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish va mustahkamlashga oid chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 2007 yil 5 apreldagi Farmoni.
5. O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahrir). –T.: Adolat, 1998.
6. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori “2012-2016 yillarda O‘zbekiston Respublikasida xizmat ko‘rsatish sohasini rivojlantirish dasturi to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2012 y., 20-son, 215-modda.
7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 22.01.2009 yildagi 1045-sonli “Inqirozga qarshi dastur va boshqa qo‘shimcha choralar to‘g‘risida”gi Qarori. “Xalq so‘zi” gazetasi, 2009 yil 23 yanvar.
8. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 24 avgustdagi “Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish uchun qulay ishbilarmonlik muhitini shakllantirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi PF-4354-sonli Farmoni.
9. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tashkiliy tuzilmasini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risidagi Nizomi.. “Xalq so‘zi” gazetasi, 11.01.2010 yil.

II. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari va ma‘ruzalari

10. Karimov I.A. “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari”. –T.: «O‘zbekiston», 2009. – 54 b.
11. Karimov I.A. Mamlakatni modernizatsiya qilish va iqtisodiyotimizni barqaror rivojlantirish yo‘lida. 16-Tom – T.: “O‘zbekiston”, 2008. – 386 b.
12. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O‘zbekiston

Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo‘shma majlisidagi ma‘ruzasi // Xalq so‘zi, 2010 yil 28 yanvar, №19 (4934).

13. Karimov I.A. “Barcha reja va dasturlarimiz Vatanimiz taraqqiyotini yuksaltirish, xalqimiz farovonligini oshirishga xizmat qiladi” // Xalq so‘zi. – №16(5183), – 22 yanvar 2011 y.

14. I.A.Karimov. Mamlakatimizda demoraktik isloxlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi- T.: O‘zbekiston, 2010.

15. I.A.Karimov. Demokratik isloxlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini shakllantirish - mamlakatimiz taraqqiyotining asosiy mezonidir.–T.: 19.T. O‘zbekiston, 2011.

16. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2012-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2013-yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma‘ruzasi // “Xalq so‘zi” gazetasi, 2013 yil 19 yanvar, №13 (5687).

III. Kitoblar va monografiyalar

17. Abdurahmonov Q.X., Mehnat iqtisodiyoti. -T.: “Mehnat” – 2009. -511 b.

18. Abdurahmonov Q.X., V.Imomov. O‘zbekistonda mehnat potensialidan samarali foydalanish va uni boshqarish –T.: “Akademiya”, 2008.

19. Abduraxmonov Q.X., Murtazoyev B.Ch. Mehnat bozori (o‘quv qo‘llanma). – Toshkent: 1999.

20. Volgin N.A. Ekonomika truda: rinochnie i sotsialnie aspekti. Uchebno-metodicheskiy kompleks dlya podgotovki magistrov. –M.: Izd-vo RAGS, 2010. – 368 s.

21. Genkin B. M. «Ekonomika i sotsiologiya truda»; M.: Norma, 2007. - 448s.

22. Kibanov A.Ya. i dr. Motivatsiya i stimulirovaniye trudovoy deyatel'nosti. ucheb'nik. M.: INFRA-M, 2009.
23. Kotlyar, A.E. Trudovoy potentsial. Naseleniye i trudovie resursi. Spravochnik./ A.E. Kotlyar.- M.: Nauka.- 2007.- 417 s.
24. Shodmonov Sh.Sh., G'ofurov U.V. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. – T: “Iqtisodiyot moliya”, 2009, 529-b.
25. Adamchuk V.V. Ekonomika i sotsiologiya truda / V.V. Adamchuk, O.V.Romashov, M.Ye.Sorokina- M: YUNITI, 2001.
26. Keyns Dj. M. Obshaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg. Izbr proizvedeniya. – M.: Ekonomika, 1993.
27. Samuelson P. Ekonomika .– M.: NPO Algon, 1992.
28. Erenberg. R.D., Smit R.S. Sovremennaya yekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika: Per. s angl. - M: Izd-vo MGU, 1996.
29. Makkonnell K., Bryu S. Yekonomiks: Prinspi, problemi i politika. T. 2. – M.: Progress, 1992.
30. Marshall A. Prinspi politicheskoy ekonomii. – M.: Progress, 1983.
31. Smit A. Issledovaniye o prirode i prichinax bogastva narodov. -M.: Nauka, 1993.

IV. Jurnallardagi maqolalarga havola

32. Jurayev T. Mehnat bozoridagi muvozanatlik va bandlikning o'ziga xos xususiyatlari // Bozor, pul va kredit. –T.:2006. №10. -61-62 b.
33. Suxov S. Rinok truda i problemi trudoustroystva / C. Cuxov, A. Rya-xovskiy, N. Galetova [i dr.] // Visshee obrazovaniye v Rossii. – 2006. – № 4. – C. 10-19.
34. Xolmuhammedov M.M., Kurbonov S.K. Regulirovaniye rinka truda molodeji v Samarkandskoy oblasti. Mejdunarodnogo nauchnogo byulletenya “Perspective of Innovations, Economics and Business”, Volume 1, July 2009, Regionalniy fokus: Sentralnaya Aziya, str. 90-91.

35. Qurbonov S.Q. Qishloq mehnat bozorida ishchi kuchi raqobatbardoshligini oshirish – qishloq joylarida aholini ish bilan bandligini ta'minlashning muhim omili. Birja Ekspert. – T. №5, 2011.

V. Dissertatsiya va dissertatsiya avtoreferatlariga havola

36. Arabov N.U. Mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishi (Samarqand viloyati misolida). Iqtisod fanlari nomzodlik dissertatsiyasi. - T.: TDIU. 2008. – 156 b.

37. Xudoyberdiyev Z.Ya. Podgotovka rabochix na proizvodstve v usloviyax rinochnoy sistemi xozyaystvovaniya (na primere g. Tashkenta): dis. kand. ekon. nauk : 08.00.10. - Tashkent, 1995. – 178 s.

VII. Xorijiy adabiyotlar

38. Becker, Gary S. Human Capital. — N.Y.: Columbia University Press, 1964.

39. Horie N. (2004), “The role of universities for youth labour market in Russia”, Center for Far Eastern studies, Toyama university, Toyama.

40. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. — N.Y., 1968, vol. 6.

VIII. Statistik materiallar

41. Inson taraqqiyoti to'g'risida hisobot. –T.: 2008. -125 b.

42. O'zbekistan v sifrax. 2010. -Tashkent, 2012. -199 s.

43. Samarqand viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari.

44. Samarqand viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish bosh boshqarmasi ma'lumotlari.

45. <http://www.stat.uz> - O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy veb sayti.

I L O V A

**SAMARQAND VILOYATI BO‘YICHA YOSH MUTAXASSISLARNI
ISHGA JOYLASHTIRISH VA ISH BILAN BANDLIGINI TA’MINLASH
DASTURI**

SAMARQAND - 2013

Samarqand viloyati bo'yicha yosh mutaxassislarni ishga joylashtirish va ish bilan bandligini ta'minlash bo'yicha dastur

Barkamol avlod yili dasturida ko'rsatilgan tadbirlar ham oliy maktab istiqboli uchun katta ahamiyat kasb etmoqda. Bularga misol qilib quyidagilarni:

- oliy ta'limning takomillashtirilgan klassifikatorining tasdiqlanishi;
- davlat ta'lim standartlari, o'quv dasturlari va o'quv metodik adabiyotlarning takomillashtirilishi;
- oliy ta'limga ega mutaxassislar tayyorlash miqdori va ixtisoslashuvi iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarining istiqboldagi ehtiyoji bilan bog'liqligining ta'minlanganligini ko'rsatishimiz mumkin.

Oliy ta'lim muassasalari bitiruvchilari mehnati va bandligi sohasida ham davlatimiz qator ishlarni amalga oshirmoqda:

- ularning iqtisodiy mustaqillikka erishishi uchun sharoitlarni yaratish;
- iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida yosh mutaxassislarni mehnat qilish huquqlarini himoyalash;
- yangi ish o'rinlarini yaratish;
- ish bilan bandlik xizmatlari tashkilotlarining faoliyatlarini tashkillashtirish;
- kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimini takomillashtirish.

Yuzaga kelgan sharoitda oliy ta'lim muassasalarida (OTM) bitiruvchilarni ishga joylashtirish bilan shug'illanuvchi marketing bo'limlarini tashkil qilish asosida OTMlar va byurtmachlarning o'zaro munosabatlarini modernizatsiyalash ham yuqorida sanab o'tilgan ustuvor masalalar bilan yonma-yon qo'yilgan. Hozirgi davrda OTMlar bitiruvchilarning soni yildan yilga ortib bormoqda. Yosh mutaxassislar boshqaruv va marketing bilimlariga ega bo'lgan, yangi texnologiyalardan foydalana oladigan malakali kadrlardir. Ammo 50%dan kamroq bitiruvchilar o'z qobiliyatlaridan to'liq foydalanadilar. Qolganlari o'zlari egallagan mutaxassisligiga xos bo'lmagan ish bilan band bo'lishadi yoki ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tishadi. Bu o'rinda shuni ta'kidlash kerakki, bugungi kunda ko'pgina

korxonalar kadrlarni yangilash muammosiga duch kelishmoqda, chunki ba'zi korxonalarda o'rtacha yosh 50 yoshdan oshib ulgurgan va mehnat unumdorligi ayrim sohalarda pasayib bormoqda. Ko'p hollarda boshqaruvchi rahbarlarda psixologik barqarorlik, inqiroz holatlarda ishlash qobiliyati, yangi bilimlarga asoslanmaganlik holatlari ko'zga tashlanmoqda.

OTMlar bitiruvchilarini samarali ish bilan bandligini ta'minlash uchun to'sqinlik qiluvchi asosiy sabablarga quyidagilarni kiritish mumkin:

- mehnat bozori va ta'lim xizmatlari bozori o'rtasidagi aloqalarni ta'minlovchi mexanizmlarning faoliyati takomillashtirishga muhtojligi;

- OTMlarning bitiruvchilarini ishga joylashtirishga yetarlicha qiziqishmasligi, abituriyentlar va talabalar o'rtasida kasbga yo'naltirish tadbirlarining yetarlicha amalga oshirilmaganligi, mehnat bozorida ishchi kuchi malakasiga talablarning o'zgarishlari;

- ko'pchilik korxonalarining kadrlar siyosatlari kelajakka emas asosan joriy natijalarga erishishga yo'naltirilganligi;

- ba'zi bitiruvchilarning mehnat bozorida kerak bo'ladigan ko'nikmalarga ega emasligi, o'zining kar'erasini rivojlanishini anglay olmasligi, ishga joylashish jarayonida buyurtmachilar bilan suhbat olib borish tajribalarining yetishmasligi;

- ba'zida bitiruvchilarda o'zlarining kasbiy ko'nikmalariga bo'lgan ishonchning yuqoriligi ham ularga mehnat bozorida pand bermoqda.

Keyingi yillarda OTM bitiruvchilarini ishga joylashtirish masalalarida ko'pgina ishlar amalga oshirildi. Shartnomalar bilan o'qiyotgan talabalar soni oshmoqda. Universitet va institutlarda bitiruvchilar bilan ishlaydigan marketing bo'limlari tashkil qilingan. Hududlarda ham bandlik departamentlari tashkil qilinib, ular ham o'z navbatida bitiruvchilarni ish o'rinlari bilan ta'minlash ishlari bilan shug'ullanib kelishmoqda.

Bir so'z bilan aytganda, OTMlar bitiruvchilarini ishga joylashtirish va ularni ish joylariga moslashishlari uchun yordam beruvchi tizimlarni yaratish oliy ta'limning ijtimoiy foydaliligini oshirib, kadrlar tayyorlash tuzilmasini

takomillashtiradi va mehnat bozoridagi ijtimoiy muhitdagi bosim darajasini kamayishiga xizmat qiladi.

Viloyat mehnat bozorining tahlili

Hududiy bandlikka ko'maklashish tashkilotlari faoliyati viloyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish dinamikasi asosida ishlab chiqiladi. Viloyat iqtisodiy holatiga e'tibor beradigan bo'lsak, biz unda rivojlanishni kuzatamiz. Ishlab chiqarish hajmlari, tovar aylanmasi, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish hamda investitsiyalar miqdori ortmoqda. Shu sababli mehnat bozoriga moslashishi murakkab bo'lgan aholi qatlamlarini ishga joylashishiga ko'maklashish bugungi kunning talabi bo'lib qolmoqda.

Samarqand viloyati axolisi 2012 yil 1 yanvar xolatiga ko'ra, 3197,2 ming kishiga yetdi. Samarqand viloyati axolisi 2007 yilda 3015,2 ming kishini tashkil yetgan bo'lsa, 2011 yilda 2007 yilga nisbatan 6,0 % ga o'sgan.

Samarqand viloyatda mehnat resurslari salmog'i 2007 yilda 1662,4 ming kishi bo'lib, 2011 yilda 1794,6 ming kishiga yetgan. Bu kursatkich 2007 yilga nisbatan 2011 yilda 8,0 %ga usgan. Ish bilan band bo'lgan axoli soni 2007 yilda 1115,7 ming kishi, 2011 yilda 1271,0 ming kishiga yetgan yoki mos davrga nisbatan 13,9 %ga o'sishi kuzatildi.

Taxlillardan ko'rinadiki, jami ish o'rinlariga talab 2007 yilda 49,8 ming kishi bo'lsa, 2011 yilda 68,3 ming kishiga o'sgan yoki 2007 yilga nisbatan 2011 yilda 37,1 %ga o'sish tendensiyasiga ega. Jami ish urinlariga bo'lgan talab viloyatda 2007-2008 yillarda biroz kamayib, 2009 yildan boshlab usish tendensiyasiga ega.

Samarqand viloyatida ishsizlik darajasi 2007 yilda 5,4 %, 2011 yilda yesa 4,7 %ga teng bo'lib, kurilayotgan davrda bu kursatkich pasayish tendensiyasiga ega.

Viloyatda 2004 yilda davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishga joylashganlar hissasi jami ish so'rab murojaat qilganlarga nisbatan 83,0% ni tashkil yetgan bo'lsa, bu kursatkich 2011 yilga kelib 89,6%ni tashkil yetgan.

Ishga joylashganlar hissasining ish so‘rab murojaat qilganlarga nisbatan bu davrlar oraligida o‘tib borish tendensiyasi kuzatildi. Bunday uzgarishlar asosan yangi va qo‘shimcha ish urinlarining yaratilishi hisobiga amalga oshirilgan. Ishsiz maqomini olganlar va ishsizlik nafaqasi tayinlanganlar hissasi 2011 yilda 2004 yilgan nisbatan tegishli ravishda 74,4% va 39,1% larni tashkil yetgan. Ish bilan taminlashga kumaklashuvchi davlat ish bilan bandlik jamg‘armasining passiv yo‘nalishlariga sarflanishining tejalishi ish bilan taminlashning faol yo‘nalishlariga sarflanadigan mablag‘larni moliyalashtirishni kengaytirish uchun manba bo‘lib hisoblanadi.

Davlatimiz tomonidan keyingi yillarda ayniqsa, qishloq joylarini rivojlantirishga aloxida yetibor berilmoqda. Xususan, Samarqand viloyat axolisining ko‘pchilik qismi qishloq joylarida istiqomat qiladi. Viloyat qishloq tumanlarida 2011 yilda axoli soni 2705,1 ming kishi yoki 2005 yilga nisbatan (2423,0 ming kishi) 11,6 %ga o‘sgan. Qishloq mexnat resurslari taxlil qilinayotgan davrda 17,5 %ga, iqtisodiy faol axoli 10,5%ga, ish bilan band bulganlar 13,1 %ga hamda iqtisodiyotning rasmiy sektorida band bo‘lganlar miqdori 46,6%ga ortgan. Iqtisodiyotning norasmiy sektorida bandlar ulushi yesa taxlil qilinayotgan darlarda kamayish tendensiyasiga (56,8 %) ega.

Viloyatda 2005 yilda oliy o‘quv yurtlarini tugallagan bakalavrlarning 81,3 %, 2008 yilda – 81,5 %, 2010 yilda - 79,9 %, 2011 yilda esa 81,7 % bitiruvchilar o‘z ixtisosliklari bo‘yicha ish bilan ta‘minlandilar. Universitet va institutlar magistraturasini bitirgan yoshlarni ish bilan ta‘minlash ko‘rsatkichlari bundan ham yuqori. Jumladan, 2008 yilda 384 nafar magistrning 376 nafari, ya‘ni 97,9%, 2010 yilda 396 nafar magistrning 360 nafari, yoki 90,9 % ish bilan ta‘minlandi, 2011 yilda 711 nafar magistrning 546 nafari yoki 76,8 %i ish bilan ta‘minlandi. Samarqand viloyatida 7 ta oliy o‘quv yurti muassasini 67 yo‘nalishda 4840 bakalavr bitirib 3866 tasi ishga joylashgan bo‘lsa, ulardan bir qismi magistraturada o‘qishni davom etdirishadi. 2010 yilda 125 ta mutaxassislik bo‘yicha 396 nafar magistr tugatib, ulardan 360 tasi ish bilan ta‘minlangan. OTMlarga 2009 yilda 4399(1510 grant, 2889 kontrakt) talabalikka qabul qilingan bo‘lsa, 2011 yilga kelib

5060(1715 grant, 3335 kontrakt) abituriyent qabul qilinmoqda. Bu talabalar Viloyat iqtisodiyatidan kelib chiqqan holda 97 yoʻnalish boʻyicha bakalavr va 112 mutaxassislik boʻyicha magistraturada taʼlim olishmoqda.

Dasturning maqsadi

Samarqand viloyatida yosh mutaxassislarning rivojlangan mehnat bozorini yaratishga yoʻnaltirilgan.

Dasturning vazifalari

- OTM bitiruvchilarini ishga joylashishga koʻmaklashish va mehnat bozoriga moslashtirish tizimini shakllantirish va rivojlantirish;
- taʼlim tizimida mutaxassislikni va kasbni tanlashga koʻmaklashuvchi kasbga yoʻnaltirish xizmatini tashkil etish;
- ishga joylashtirish masalasining aniq muammolarini yechuvchi mehnat bozori va taʼlim xizmatlari bozori toʻgʻrisidagi maʼlumotlarni abituriyentlar, talabalar va bitiruvchilarga yetkazuvchi axborot tizimini tashkillashtirish;
- mehnat bozori va taʼlim xizmatlari bozori rivojlanishini istiqbollashtirishning ilmiy asoslarini yaratish;
- OTMlardagi marketing boʻlimlari va buyurtmachi korxonalaridagi kadrlar boʻlimlarining samarali faoliyat koʻrsatishlarining huquqiy-normativ va tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarini yaratish. Bu boʻlimlar tarkibida talabalar va bitiruvchilarni ish bilan bandligi masalasi bilan shugʻullanuvchi markazlarni tashkil etish;
- yosh mutaxassislarning ish bilan bandligiga koʻmaklashuvchi markazlarning ilmiy-uslubiy asoslarini ishlab chiqish;
- OTMlar qoshida bitiruvchilarning mehnat bozoridagi imkoniyatlarini oshiruvchi va ularga yangi bilimlarni beruvchi qayta tayyorlash va qoʻshimcha taʼlim berish markazlarini yoʻlga qoʻyish hamda ularning stajirovkalarini tashkil etish;
- mehnat bozorida taʼlim oluvchilarga huquqiy va ijtimoiy koʻmak beruvchi mexanizmlarni ishlab chiqish;

- OTMlar qoshidagi bandlikka ko‘maklashish markazlarining iqtisodiy ta‘minoti masalasini ishlab chiqish;
- mehnat bozori va ta‘lim xizmatlari bozorlarining o‘zaro uyg‘unlikdagi rivojlanishiga asoslangan tarzda OTMlarda yo‘nalishlar va mutaxassisliklarda o‘qitish usullarini tahlil qilish mexanizmini ishlab chiqish;
- yosh mutaxassislardan to‘liq ish bilan band yoshlargacha bo‘lganlarni taqsimlash tizimini shakllantirish;
- buyurtmachi tashkilotlar talablaridan kelib chiqib, yosh mutaxassislarni tanlash va o‘qitish;
- ish izlovchi va ish beruvchilar o‘rtasidagi o‘zaro aloqalarni shakllantirish, yetuk mutaxassislarni OTMlarda amaliyot darslarini o‘tishlariga sharoit yaratish, maxsus dasturlar asosida o‘qitish yo‘li bilan mehnat bozorida istiqbolli bo‘lgan mutaxassislar tayyorlashning sifatini va raqobatbardoshligini oshirish;
- yosh mutaxassislarni to‘liq va vaqtinchalik ish o‘rni bilan ta‘minlash;
- yosh mutaxassislarni ijtimoiy e‘tiborga ega davlat dasturlariga jalb etish;
- boshqaruvchi kadrlarga o‘rinbosar, ustoz va shogirdlik sifatida yosh kadrlarni tayyorlash;
- yosh mutaxassislar qobiliyatlarini namoyon qilish va hudud iqtisodiyotini rivojlantirish uchun barcha shart-sharoitlarni yaratish, ularni ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish;
- hokimiyat organlari va buyurtmachi tashkilotlar kelishilgan holda OTMlarda mutaxassislar tayyorlashga ta‘lim, moddiy va ijtimoiy bazalarni rivojlantirishda oliy ta‘lim muassasalarining javobgarligini oshirishga yo‘naltirilgan.

Dasturning amalga oshirilishi quyidagi asosiy vazifalarni hal qilishga imkoniyat beradi:

- ta‘lim dasturlarining mahalliy va xorijiy davlatlardagi ish beruvchilarning yuqori talablariga mos ravishda amalga oshirilishi, OTM bitiruvchilarining raqobatbardoshligini ta‘minlash, ularning kasbiy mahorati va harakatchanligini oshirish;

- mutaxassislarni tayyorlash miqdori, muddati va yo‘nalishlarini o‘zgartirish orqali, mehnat bozoridagi va ta’lim xizmatlari bozoridagi talab va taklif muvozanatini istiqbolashtirish;

- talabalarning mehnat bozorida o‘z-o‘zini ish bilan ta’minlash dasturlarini amalga oshirish va ularni o‘z kelajak kasbini samarali rejalashtirishga yo‘naltirish;

- tashkilot va korxonalarda kadrlar potensialini rivojlantirish dasturlarini amalga oshirish.

Dastur o‘z ichiga olgan asosiy faoliyatlardan biri ish beruvchilar, OTMlar va OTM bitiruvchilarining kelajakda ish bilan ta’minlanishi masalasi bo‘lib, yoshlar ta’limi, ish bilan bandligi va mehnat sohasidagi vazifalar bilan shug‘ullanuvchi davlat va jamoat tashkilotlari qoshida bandlikka ko‘maklashuvchi konsultatsion markazlarni tashkil etish hisoblanadi.

Dasturning bajarilishida ish beruvchi va tadbirkorlar, kasaba uyushmalari, OTM rektorlari, assotsiatsiyalar, jamoat tashkilotlari, talabalar jamiyatlari va shu kabilar ishtirok etadilar. Bundan maqsad nafaqat mavjud tashkilot va korxonalar o‘rtasida aloqalarni ta’minlash, balki kerak bo‘lgan holatlarda yangilarini ham yaratish nazarda tutiladi. Bunda asosiy rolni OTMlar qoshidagi marketing bo‘limlari, malaka oshirish markazlari va yangi texnologiyalarni qo‘llash markazlari o‘ynashi lozim.

Qo‘yilgan maqsadlarga erishish yo‘llari:

- talabalar va yoshlar tashkilotlarining Samarqand viloyati OTMlari bilan aloqalarini mustahkamlash, shu asosda axborotlarni bitiruvchilarga yetkazish tizimini yaratish;

- talabalar va bitiruvchilarni ish bilan bandligining muammoli vaziyatlari bo‘yicha uchrashuvlar va konferensiyalar o‘tkazish;

- biznes tashkilotlari, hududiy hokimiyatlar va yoshlar o‘rtasida hamkorlikni yanada mustahkamlash yuzasidan uchrashuvlar o‘tkazish;

- yoshlarni bandligi va ishga joylashtirish masalasiga bag‘ishlangan axborot byulleteni(gazetasini)ni tashkil etish;

- iste’dodli yoshlarni va yaxshi loyihalarni yanada qo‘llab-quvvatlash;

- qo‘yilgan masalalarni hal etishga xorijiy va mahalliy investitsiyalarni jalb etish;
- ko‘rilayotgan masala yuzasidan boshqa hududlar bilan aloqalarni mustahkamlash;
- boshqaruv hokimiyatlari bilan aloqalarni ta‘minlash;
- investitsion faoliyatni amalga oshirish, ko‘rgazma va yarmarkalarni tashkil etish, va shu kabilarni tashkil etish masalalari bo‘yicha ilmiy-amaliy seminarlar, konferensiyalar, forumlar, simpoziumlar tashkil etish va o‘tkazish;
- ommaviy axborot vositalari (televideniye, gazeta, jurnal, radio va shu kabilar) bilan yaqindan aloqada bo‘lish;
- kadrlar agentliklari bilan istiqbolli mehnat bozorlarini aniqlash bo‘yicha hamkorlik olib borish va yoshlarni bandligiga ko‘maklashish;
- keyingi bosqichdagi aloqalar – ishga joylashtirilgan yosh mutaxassisning kasbiy faoliyati ustidan nazorat olib boriladi va dasturni amalga oshirishning birinchi bosqichlariga tegishli o‘zgartirishlar kiritiladi;
- yoshlar tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash jamg‘armalari sonini ko‘paytirish va ularning faoliyatini takomillashtirish;
- yoshlar tashabbuslarini qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha nominatsiyalarni e‘lon qilish;
- jamoat, siyosiy, tijorat tashkilotlari bilan o‘zaro manfaatga asoslangan aloqalarni o‘rnatish;
- bo‘sh ish o‘rinlari yarmarkalarini tashkil etish, korxonalar faoliyati bilan tanishtirish uchun korxonalarga ekskursiyalarni tashkil etish;
- yozgi ta‘til vaqtida yoshlarni ish bilan bandligini ta‘minlash. Bandlik markazlari tomonidan yoshlarni ishga olish bo‘yicha korxona harajatlarini qoplashni tashkillashtirish. Hududiy davlat boshqaruvidagi yoshlar masalasi bo‘yicha mas‘ullar yoshlarni korxonalarga vaqtinchalik ishlarga yo‘llanma beradilar. Korxonalar esa vaqtinchalik ish o‘rinlarini ta‘minlab beradi;

– ish beruvchi shartnoma asosida yoshlarni sinov muddatiga ishga qabul qiladi. Sinov muddatidan muvaffaqiyatli o'tgan yoshlar ishga qabul qilinadi, aks holda ish beruvchi muddatidan oldin shartnomani bekor qilish huquqiga egadir. Bu holda yosh mutaxassis mehnat birjasida qaytadan ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tib ish izlashga kirishishi mumkin;

– bitiruvchilarni ishga joylashtirish bo'yicha turli yo'nalishlarda ixtisoslashgan bandlik markazlarini yaratish.

Dastur bo'yicha asosiy chora-tadbirlar

Abituriyentlar, talabalar, OTM bitiruvchilari va ish beruvchilarni mehnat hamda ta'lim xizmatlari bozori holati to'g'risida ma'lumotlar berib turuvchi axborot tizimini yaratish.

Mehnat hamda ta'lim xizmatlari bozori monitoringining axborot tizimi loyihasini yaratish, shu o'rinda:

- huquqiy-normativ ta'minot;
- tashkiliy ta'minot;
- ilmiy-metodik ta'minot;
- moddiy-texnik ta'minot;
- kadrlar hamda moliyaviy ta'minot.

Bitiruvchilar va talabalarni kasbga yo'naltirish uchun axborot ta'minotini shakllantirish asosan mehnat bozori va ta'lim xizmatlari bozori bo'yicha amalga oshiriladi.

Zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalangan holda, talabalarni mehnat bozorida o'z-o'zini ish bilan bandligini ta'minlash.

O'tgan yillarda olingan hisobotlarga asosan ta'lim xizmatlari bo'yicha axborot byulletenini chop etish ham maqsadga muvofiqdir. Unga ko'ra har bir mutaxassislik bo'yicha real ishga joylashgan holatlarni aniq ko'rsatib o'tish kerak bo'ladi.

Yilda bir marotaba jamlanma sifatida talabalar va OTM bitiruvchilari uchun ularni ish bilan bandligini oshirish maqsadida bu axborotnomalar chop etiladi.

OTM bitiruvchilarini ishga olish, mavjud ish joylarini bitiruvchi mutaxassislar uchun kengaytirish, amaliyotlarni o'tish, yosh ishchi va xizmatchilarni qayta tayyorlash bo'yicha tashkilot va korxonalarga iqtisodiy hamda soliq imtiyozlarini joriy etish;

Mahalliy, hududiy va respublika miqyosida talabalar va OTM bitiruvchilarining ish bilan bandligi, mehnat bozoriga ko'nikishi va ish bilan band bo'lgandan so'ng ularning qiziqishlari va huquqlarini himoya qilish masalalari bilan shug'ullanuvchi jamoat tashkilotlarining faoliyat olib borishlarini tashkil etish.

OTM bitiruvchilarini ishga joylashtirish bo'yicha qo'lga kiritilgan yutuqlar va egallagan tajribalar bilan o'rtoqlashish maqsadida uchrashuvlarni tashkil etish.

Talabalarni va OTM bitiruvchilarini ish bilan bandligi muammo va yutuqlarini yoritib beruvchi ilmiy tadqiqotlarni rag'batlantirish, shu o'rinda:

- mehnat va ta'lim xizmatlari bozori o'zaro aloqalarini takomillashtirish;
- OTM bitiruvchilarini ijtimoiy va huquqiy himoyasi namunalarini ishlab chiqish;
- yosh mutaxassislarni ish bilan bandligi masalasi bilan shug'ullanuvchi bandlik markazlari uchun moliyaviy-iqtisodiy mexanizmlarni ishlab chiqish;
- bandlik markazlarini faoliyatini takomillashtirish uchun ilmiy asosnomalarni ishlab chiqish;
- markazlarda kasbga yo'naltirishning ilmiy asoslarini ishlab chiqish;
- mehnat hamda ta'lim xizmatlari bozorlarini uyg'unlikdagi rivojini, istiqbollarini ishlab chiqish.

Mehnat bozoridagi talabning o'zgarishiga mos ravishda ta'lim xizmatlari tizimining faoliyat olib borishiga tuzatishlar kirituvchi mexanizmni ishlab chiqish.

OTM bitiruvchilarining ish bilan band bo'lmagan qismini qayta va qo'shimcha o'qitish tizimini tashkil etish.

OTM o'quv rejalariga talabalarni o'z-o'ziga ish o'rnini topish yo'nalish va usullarini amaliy jihatlarini ochib beruvchi qo'shimcha kurslarni joriy etish.

Dasturdagi rejalarga erishish uchun quyidagilarni amalga oshirish nazarda tutiladi:

- OTMlar qoshidagi marketing bo‘limlarida talabalarga mutaxassislikni, muassasani, faoliyat sohasini tanlashda, abituriyentlar, talabalar va yosh mutaxassislarga ko‘maklashuvchi kasbga yo‘naltirish bo‘limlarini tashkil etish;
- ish bilan bandlik masalasini hal etuvchi mehnat va ta’lim xizmatlari bozori to‘g‘risidagi ma’lumotlarni yetkazuvchi axborot tizimini yaratish;
- mehnat va ta’lim xizmatlari bozorlarini uyg‘unlikdagi rivojini istiqbollashtirishning ilmiy asosini ishlab chiqish;
- OTM marketning bo‘limlarini faoliyatini takomillashtirish maqsadida oliy ta’lim tizimida hududiy hamda OTM qoshida talabalar va bitiruvchilarni ish bilan ta’minlashga ko‘maklashuvchi markazlar faoliyatini tashkil etish;
- hududiy va OO‘Yulari qoshidagi yosh mutaxassislar bandlikka ko‘maklashuvchi markazlari faoliyatini tashkil etuvchi ilmiy-metodik asosnomalarni ishlab chiqish;
- mavjud ta’lim dasturlariga qo‘shimcha sifatida talaba va OTM bitiruvchilari raqobatbardoshligini va kasbiy mahoratlarini oshirishga xizmat qiluvchi qayta va qo‘shimcha tayyorlov kurslarini tashkil etish;
- mehnat bozorida talaba va OTM bitiruvchilarini ijtimoiy hamda huquqiy qo‘llab-quvvatlash mexanizmlarini ishlab chiqish;
- OTM bitiruvchilarini ish bilan bandligiga ko‘maklashuvchi tizimning faoliyat olib borishiga ko‘maklashuvchi iqtisodiy mexanizmni ishlab chiqish;
- mehnat va ta’lim xizmatlari bozorlarining o‘zaro uyg‘unlikda rivojlanishi, istiqbollashuviga asoslanuvchi ta’lim tizimini, mutaxassisliklar yo‘nalishlari va qabul jarayoniga tuzatishlar kiritib turuvchi mexanizmni ishlab chiqish.

Kutilayotgan natijalar:

– talabalar va OTM bitiruvchilariga ko‘maklashuvchi tizimni yaratish va ishga tushirish, bular: axborot tizimi, ishsiz bitiruvchilarni kasbiy qayta tayyorlash tizimi, ijtimoiy-huquqiy himoyalash mexanizmlari;

– bandlikka ko‘maklashish tashkilotlari tomonidan Samarqand viloyati bo‘yicha ko‘pchilik talabalar va barcha bitiruvchilarni qamrab olinishi;

– nomzodning sifatlaridan, qiziqishlaridan kelib chiqqan holda mutaxassislikni, ta‘lim muassasasini va faoliyat sohalarini tanlashga ko‘maklashuvchi OTM qoshida kasbiy yo‘naltirish xizmatlarini tashkil etish;

– mehnat bozorida talab va taklif mutanosibligini ta‘minlash nuqtai nazaridan mehnat va ta‘lim xizmatlari bozorlari o‘zaro uyg‘unlikda rivojini istiqbolashtirish;

– yosh mutaxassislarni ish bilan bandligiga ko‘maklashuvchi OTM qoshidagi markazlari samarali faoliyatini ilmiy-metodik asosini ta‘minoti;

– OTM bitiruvchilari ish bilan bandligiga ko‘maklashuvchi tizimning faoliyat olib borishini ta‘minlovchi iqtisodiy mexanizmni yaratish;

– mehnat bozoridagi talabning o‘zgarishiga mos ravishda OTMlardagi ta‘lim tizimiga o‘zgartirishlar kirituvchi mexanizmni yaratish.

Dasturni ishga tushirish va olib borish bo‘yicha nazorat.

Dasturni boshqaruvchi tashkilot – Dasturning Boshqaruv Kengashi tayinlanib, bularga Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish Bosh boshqarmasi boshlig‘i, OTM rektorlari, viloyat ijro etuvchi qo‘mitalar vakillari va bevosita dasturda ishtirok etuvchi shaxslar a‘zo bo‘ladilar.

Dasturni olib borish bo‘yicha boshqaruv, ma‘lumotlarni yig‘ish, to‘plangan ma‘lumotlarni qayta ishlash, ekspert guruhlarini ishlarini tashkil etish, tahlil va dasturni amalga oshirish bo‘yicha hisobotlarni tayyorlash Boshqaruv Kengashi tomonidan amalga oshiriladi.

SamDU Mehnat iqtisodiyoti

yo‘nalishi magistranti

N.Sh.Mansurova

SamDU “Iqtisodiyoti va mehnat

sotsiologiyasi” kafedrası
mudiri, dotsent

N.U.Arabov