

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

**ALISHER NAVOIY NOMIDAGI SAMARQAND
DAVLAT UNIVERSITETI**

"IJTIMOIY IQTISODIYOT" fakulteti

"IQTISODIYOT VA MEHNAT SOSIOLOGIYASI" kafedrası

**SAMARQAND VILOYATIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA
SOLISHNING ASOSIY YO'NALISHLARI**

ABDUALIMOV SARDOR

Bakavr darajasini olish uchun yozilgan
dissertasiyasi

Ilmiy rahbar: assistent Amirov A.

SAMARQAND - 2013

MUNDARIJA

KIRISH.....	3
I-Bob. MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING NAZARIY ASOSLARI.....	7
1.1. Mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va rivojlanish tamoyillari.....	7
1.2. Mehnat bozorini tartibga solish usullari.....	13
1.3. Mehnat bozorini tartibga solishda davlatning roli va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati.....	22
II-Bob. SAMARQAND VILOYATIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING IJTIMOY-IQTISODIY KO'RSATKICHLARI TAHLILI.....	30
2.1. Samarqand viloyati mehnat bozorining rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar tasnifi.....	30
2.2. Mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlarining tahlili.....	39
2.3. Mehnat bozorini tartibga solinishda mehnat shartnomalarining o'rni va uni tartibga solishning mintaqaviy usullari.....	51
III-Bob. IQTISODIYOTNI ERKINLASHTIRISH SHAROITIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING ASOSIY YO'NALISHLARI.....	56
3.1. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishni takomillashtirish.....	56
3.2. Mehnat bozorini tartibga solishning strategiyasi va yo'nalishlari....	61
XULOSA.....	66
FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR	69
RO'YXATI.....	

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Bozor munosabatlarining rivojlanishi mos ravishda ijtimoiy mehnat sohasidagi munosabatlarning rivojlanishini ham taqozo qiladi. Bu esa, ish bilan bandlik oshirish va uning tarkibiy tuzilishini takomillashtirishni zarurat etadi. SHu nuqtai nazardan Prezidentimiz I.A.Karimov ta'kidlaganidek: "2012-yilda mamlakatimizda kompleks chora-tadbirlar dasturini amalga oshirish hisobidan qariyb 1 millionta yangi ish o'rni tashkil etildi. Bu ish o'rinlarining 62 foizga yaqini qishloq joylarda yaratildi. Bu borada kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish evaziga 485 ming kishi, kasanachilikning barcha shakllarini kengaytirish hisobidan yesa 218 ming kishi ish bilan ta'minlandi...

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.

Erishilgan yutuqlarga qarmasdan, ishsizlikni kamaytirish uchun yangi ish joylarni, ayniqsa qishloq hududlarida yaratish respublikaning ustuvor vazifalaridan biri. Tadqiqotlar natijasidan ma'lumki, demografik hususiyatlar sababli yangi asr boshida O'zbekistonda mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soni keskin o'sib bormoqda va bu o'sish doimiy aholi soni o'sishidan yuqoriroq. SHuning uchun, umumiy aholi sonida mehnat resurslari ulushining o'sishi kuzatilmoqda. Mehnat bozoriga har yil yangi ish kuchlari chiqishi, iqtisodiyotning qayta tashkil etilishi va ba'zi sohalardan ish kuchi bo'shashi (asosan agrar qismidan) va ish beruvchilarning kasbiy va malakaviy talablariga ish kuchi javob bermasligi sababli mehnat bozorida ish kuchi taklifi unga bo'lgan talabdan kattaroq. Bundan tashqari, O'zbekiston mehnat bozori hozirgi kunda ulg'ayib rivojlanmoqda va uni tartibga solish uchun ish bilan bandlik tarkibi dinamikasi va omillarini, ayrim viloyatlardagi milliy ijtimoiy-

¹ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислон Каримовнинг 2012-йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқуналари ҳамда 2013-йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг мухим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги маърузаси. "Халқ сўзи" газетаси, 2013 йил 19 январь, №13 (5687).

mehnat munosabatlarnining maxsus xususiyatlarini inobatga olgan holda o'rganish zarur.

Ushbu mintaqaviy rivojlanish dasturlarida viloyatlarning moddiy, mehnat va tabiiy resurslaridan majmualari va samarali foydalanish asosida mehnatga layoqatli aholi ish bilan bandligi tizimini takomillashtirish ko'zda tutilgan. Ish bilan bandlik darajasini oshirish bilan birga aholi farovonligi keskin oshishiga erishish shart. Agar tarixga nazar tashlasak, iqtisodiy rivojlangan mamlakatlar aholisi ish bilan bandligining tarkibi davlat olib borgan monetar va soliq siyosatlarini natijasida o'zgarib, hozirgi kunda muqobil ko'rinishga kelgan. Nazariy tarzda bu ilmiy masala g'arb olimlari tomonidan aholi sonidan kelib chiqib o'rganilgan, ammo O'zbekistonda bu muammoning nazariy va amaliy jihatlari hali yetarli darajada o'rganib chiqilmagan. Bundan kelib chiqib, aytish mumkinki, iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida Samarqand viloyat mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy asoslarini tadqiq etish – dolzarb ilmiy muammodir.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Mehnat bozori shakllanishi va uni tartibga solish masalalari A.Alaverdov, G.Bankov, S.Barkalov, D.Novikov, S.Popov, B.Genkin, S.Kartashov, Yu.Odegov, K.Kozimov, M.Kolosnisina, S.Kuzmin, I.Kulinsev, K.Kyazimov, K.Makkonel, Yu.Godelov, G.Rudenko, L.Babininiyalar kabi xorijlik olimlar tomonidan ilmiy tadqiq etilgan. O'zbekiston Respublikasida ushbu muammoning turli jihatlari bilan K.Abduraxmonov, B.Murtazoyev, T.SHarifullina, F.Mamarasulov, X.Abulqosimov, SH.Zaynutdinov, D.Ortiqova, D.Raximova, A.Sotvoldiyev, M.Yuldashev, A.Islomov, SH.Xolmo'minov, N.SHoyusupova, R.Ubaydullayeva, O.Ota-Mirzayev, L.Maksakova, R.SHodiyev, N.Raximova, R.Murtazina va boshqalar shug'ullanishgan.

Bu olimlarning ilmiy asarlarini tahlil etish ishchi kuchining ish bilan bandligining tarkibiy siljishlarini o'rganish bo'yicha mukammal tadqiqotlar o'tkazilmaganligini ko'rsatdi. Bu esa, iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida aholining ish bilan bandlik tarkibi bo'yicha ilmiy izlanishlar olib borish zarurligini talab etdi va tadqiqot mavzusining tanlanishini belgilab berdi.

Bitiruv malakaviy ishi maqsadi - iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida Samarqand viloyatida mehnat bozorini tartibga asosiy yo'nalishlarini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

Ko'zlangan maqsadga erishish uchun quyidagi **vazifalar** qo'yilgan:

- mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yoritib berish va uning rivojlanish tamoyillarini ishlab chiqish;
- mehnat bozorini tartibga solish usullarini aniqlash;
- mehnat bozorini tartibga solishda davlatning rolini aniqlash va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatini yoritib berish;
- Samarqand viloyat mehnat bozorining rivojlanish ta'sir etuvchi omillar tasniflash;
- mehnat bozorini tartibga solishning asosiy ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlarini tahlil etish;
- mehnat bozorini tartibga solishda mehnat shartnomalarining o'rni va uni tartibga solishning mintaqaviy usullarini aniqlash;
- mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning asosiy yo'nalishlarini aniqlash;
- mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqot obyekti - Samarqand viloyati mehnat bozori.

Tadqiqot predmeti – innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorini tartibga solishning asosiy yo'nalishlarini ishlab chiqish bo'yicha amalga oshiriladigan mehnat munosabatlari.

Malakaviy bitiruv ishining nazariy va uslubiy asoslari. O'zbekiston Respublikasi Qonunlari, Respublika Prezidenti I.A.Karimovning ishlari va ma'ruzalarida berilgan nizom va xulosalar, Vazirlar Mahkamasining qarorlari hamda xorijiy va mahalliy iqtisodchi-olimlarning ish bilan bandlik va ishsizlik sohalaridagi tadqiqotlari ishning nazariy va uslubiy asosini tashkil etadi. SHuningdek,

dissertasiyada Davlat statistika qo'mitasi, Samarqand viloyati statistika boshqarmasi, viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari ishlatildi.

Malakaviy bitiruv ishini yozishda statistik, matematik, qiyosiy tahlil, tarkib-tizim, monografik kuzatish, abstrakt fikrlash usullaridan foydalanildi.

Malakaviy bitiruv ishining tuzilishi va hajmi. Ish kirish qismi, uch bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat.

Kirish qismida tadqiq qilinayotgan muammoning dolzarbligi asoslangan va uning o'rganilganlik darajasi, maqsadi, vazifalari, ilmiy va nazariy asoslari hamda tadqiqot ishining tuzilishi yoritilgan.

«Mehnat bozorining shakllanishi va uni tartibga solishning nazariy asoslari» nomli birinchi bobda mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati yoritib berilgan va uning rivojlanish tamoyillari hamda mehnat bozorini tartibga solish usullari aniqlangan. SHuningdek, mazkur bobda mehnat bozorini tartibga solishda davlatning roli aniqlanib va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati nazariy jihatdan tadqiq etilgan.

«Mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlari tahlili» nomli ikkinchi bobda Samarqand viloyatida mehnat bozorining rivojlanishiga mehnat bozorini ta'siri, viloyat mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlari tahlil etilgan. SHuningdek, mehnat shartnomalarini mehnat bozorini tartibga solishdagi ahamiyati hamda mehnat bozorini tartibga solishning mintaqaviy usullari bayon etilgan.

«Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida mehnat bozorini tartibga solishning asosiy yo'nalishlari» nomli uchinchi bobda mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solish tizimi hamda mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Malakaviy bitiruv ishining yakuniy qismida xulosa va takliflar bayon etilgan. SHuningdek, mavzuni yoritishda foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati keltirib o'tilgan.

I-BOB. MEHNAT BOZORINING SHAKLLANISHI VA UNI TARTIBGA SOLISHNING NAZARIY ASOSLARI

1.1. Mehnat bozorini mohiyati, obyekti va subyektlari, vazifalari.

Mehnat bozorida mehnat sotilmaydi, ishlovchilarning mehnat qilish qobiliyati, mehnat xizmati sotiladi, chunki mehnat kishilarning ma'lum maqsadga yo'naltirilgan faoliyati jarayoni bo'lib, unda ishchi kuchi bilan ishlab chiqarish vositalari qo'shilishi natijasida kishilarning ehtiyojlarini qondirishga mo'ljallangan mahsulot yaratiladi va xizmat ko'rsatiladi. Ishchi kuchi esa insonning mehnat qilishga bo'lgan aqliy va jismoniy qobiliyatlarining yig'indisi bo'lib, har bir mehnat jarayonida ishga solinadi.

Mehnat bozori-bozor iqtisodiyotidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning tarkibiy kismi xisoblanadi, jamiyatda mehnat bozori yaxshi faoliyat kursatmas ekan, bozor iqtisodiyoti tizimi xam uzining ijobiy samarasini bermaydi.

Mehnat bozorini shakllantirish va uning faoliyatini rivojlantirish uchun, avvalo, oldi-sotdi munosabatlarini asosini tashkil kiluvchi bozor obyektini chukur anglash lozim.

Mehnat bozorida insonning mehnat kilish layokati tovar shaklida namoyon buladi va yollanma ishlamokchi bulgan kishilar tomonidan taklif kilinadi. Bu layokat insondagi turli kirralarni, kishining ma'naviy va jismoniy rivojlanish darajasi, malakasi, kobiliyati, iktidori, mehnatsevarligi, ruxiy xolati va boshkalarni kamrab oladi. Ish beruvchi xodimning sarf kilgan mehnatga layokati baxosini (ish xakini) tulab boradi.

Mehnat bozori insonning mehnatga layokatini baxolovchi, mehnat layokatini yagona baxosini shakllantiruvchi va kengrok ma'noda, insonning uziga mehnat layokatini tashuvchi sifatida baxo beruvchi yagona bozor shaklidir.

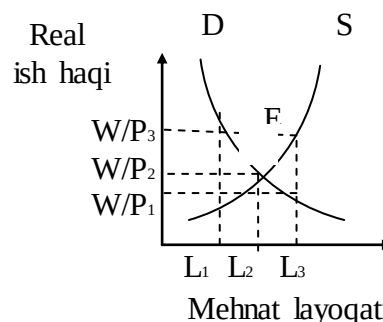
Bozor iqtisodiyoti sharoitida ishga yollash buyicha munosabatlar ikki tomonning tulik erkinligida amalga oshadi. Ishga joylashmokchi bulgan tomon yangi ish urnidagi ish xaki, mehnat sharoitlari, uzining mutaxassisligi bilan yangi ish urnidagi ishning barkarorligi, jamoadagi psixologik muxit, yangi raxbarning

muomalasi va boshka bir kator unsurlarga e'tibor beradi. Ish beruvchi uzining extiyojlari, imkoniyatlari, ish surab murojaat kilgan xodimning yoshi, jinsi mexnat layokatining sifati va ish urniga talablarini urgangan xolda, bush ish urni uchun zarur xodimning kasbiy, malakaviy darajasi, tajribasini xodimning shu xususiyatlari bilan takkoslaydi. Agar ish beruvchi va yollanma ishchining talablari bir-biriga tugri kelsa, ishga yollash buyicha mexnat shartnomasi imzolanadi.

Mehnat bozorining tadvikotlari bozordagi talab va taklif taxlili bilan boshlanadi va tugaydi. Boshka turdagi bozorlarda bulganidek, mexnat bozorida xam talab va taklif konuni amal kilishi natijasida uziga xos muvozanat baxo urnatiladi.

Talab va taklif egri chiziklarini grafikda tasvirlab, kuyidagi xolatlarni aniklashimiz mumkin: ish xaki W/R_2 darajasida teng bulganda, mexnat bozorida muvozanat vujudga keladi (Ye nukta).

Buning ma'nosi shuki, agar kim ish izlayotgan bulsa, u ish bilan ta'minlanadi, ishbilarmonlar uzlariga kerakli ishchini topa oladilar. Ye nukta tula ish bilan bandlik xolati deb xam ataladi (1-chizma).



1.1.1-chizma. Mehnat bozoridagi talab va taklif egri chizigi

Ish xaki W/R_1 nuktada bulganda, mexnat layokati taklifi juda kam va ishbilarmonlarning mexnat layokatiga bulgan talabi yukori bulishi okibatida, ular bu talabni kondira olmaydilar. Bu xolat ishchi kuchi takchilligi deb nomlanadi. Ish xaki W/P_3 nuktada bulganda, ortikcha mexnat layokati taklifi yuzaga kelib, ishsizlik sodir buladi.

Mehnat bozori esa uz navbatida xukukiy, iqtisodiy, ijtimoiy, demografik, tabiiy shart-sharoitlar asosida va bir kator omillar ta'siri ostida shakllanadi va amal kiladi.

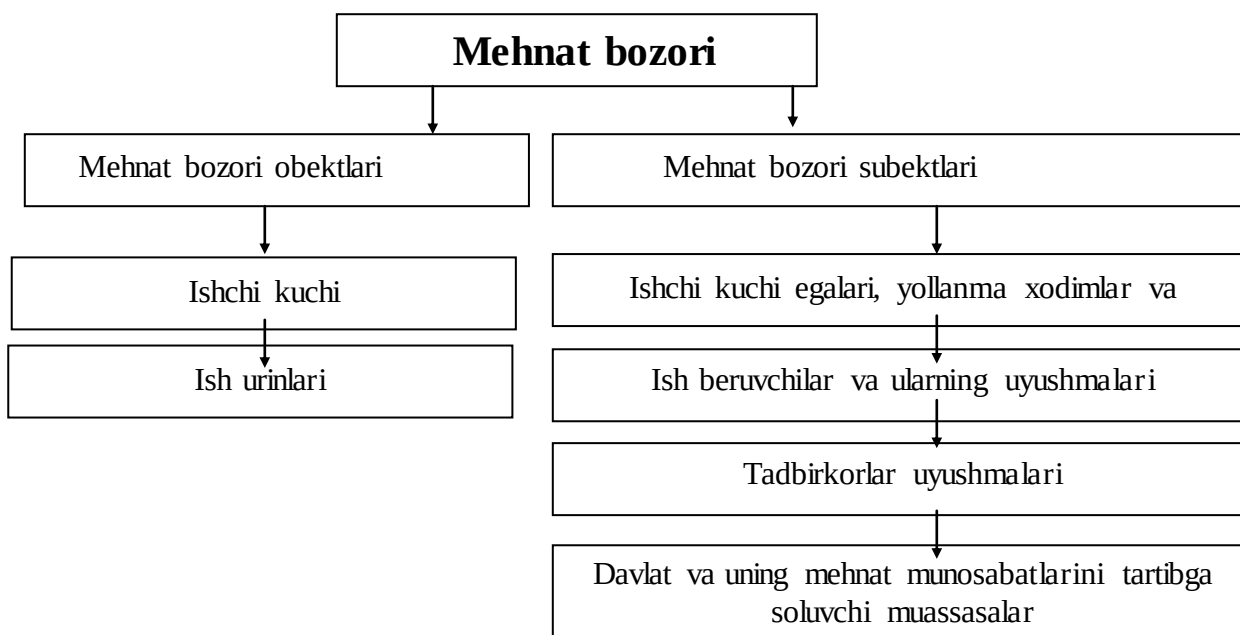
Mehnat bozorining vujudga kelishi ishchi kuchiga bulgan talab va uning taklifi urtasidagi muvozanatga erishish uchun uzaro rakobat kilishga tayyor erkin va teng xukukli subyektlarni iqtisodiy munosabatlarda bulishini takozo kiladi. Mehnat kilishning erkinligi va ixtiyoriyligi mexnat bozori shakllanishining asosiy shartidir. Mehnat bozori bilan boglik mexnat munosabatlari Uzbekiston Respublikasining mexnatga oid konunlari va Uzbekiston Respublikasi Oliy Majlisi karorlari va Uzbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, respublika xukumatining karorlari, davlat xokimiyatining va boshka vakillik organlari uzlarining vakolatlari doirasida kabul kiladigan karorlari bilan tartibga solinadi.

Mehnat bozori shakllanishi xamda uning konyukturasiga xududdagi demografik xolat xam ta'sir kursatadi. Ma'lumki, demografik xolat axolining tugilishi, ulim mikdori, nikox va ajralishlar soni kabi tushunchalarni uz ichiga oladi. Bulardan tashkari migrasiya, axolining turli urf-odatlari va boshkalar xam mexnat bozori konyunkturasiga sezilarli ta'sir utkazadi. Uzbekiston Respublikasi tugilish darajasi va axolining tabiiy usishi yukori bulgan mamlakatlar katoriga kiradi. Bu esa boshka omillar ta'siri uzgarmas bulgan sharoitda, mexnat bozori taklifi usishiga va bozordagi oldi-sotdi munosabatlari barkaror bulishini ta'minlaydi.

Mehnat bozori shakllanishi va amal kilishiga bir kator iqtisodiy omillar xam ta'sir kursatadi. Bu iqtisodiy omillarni axoli daromadlari, ish xaki mikdori va yollanma xodimlar daromadidan olinadigan solik kabilar tashkil etadi.

Mehnat bozorida ishchi kuchini sotish va sotib olish erkin xodimni ishga yollash shaklida namoyon bo'ladi. Ishga yollash ma'lum shartlar, ya'ni ish kunining uzunligi, ish sharoitlari va rejimi, ish haqining miqdori, bajariladigan ish turi, lavozim va kasb majburiyatlari asosida amalga oshiriladi. SHu boisdan mehnat bozori ishga yollanishga zarurat sezgan ishchi kuchi egasi bilan yollanma ishchi kuchiga ehtiyoj sezgan ishlab chiqarish vositalari egalari o'rtasidagi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi hisoblanadi. Bunday munosabatlar ishchi kuchini ishlab chiqarishga jalb etish, uning amal qilishi va takror ishlab chiqarishi,

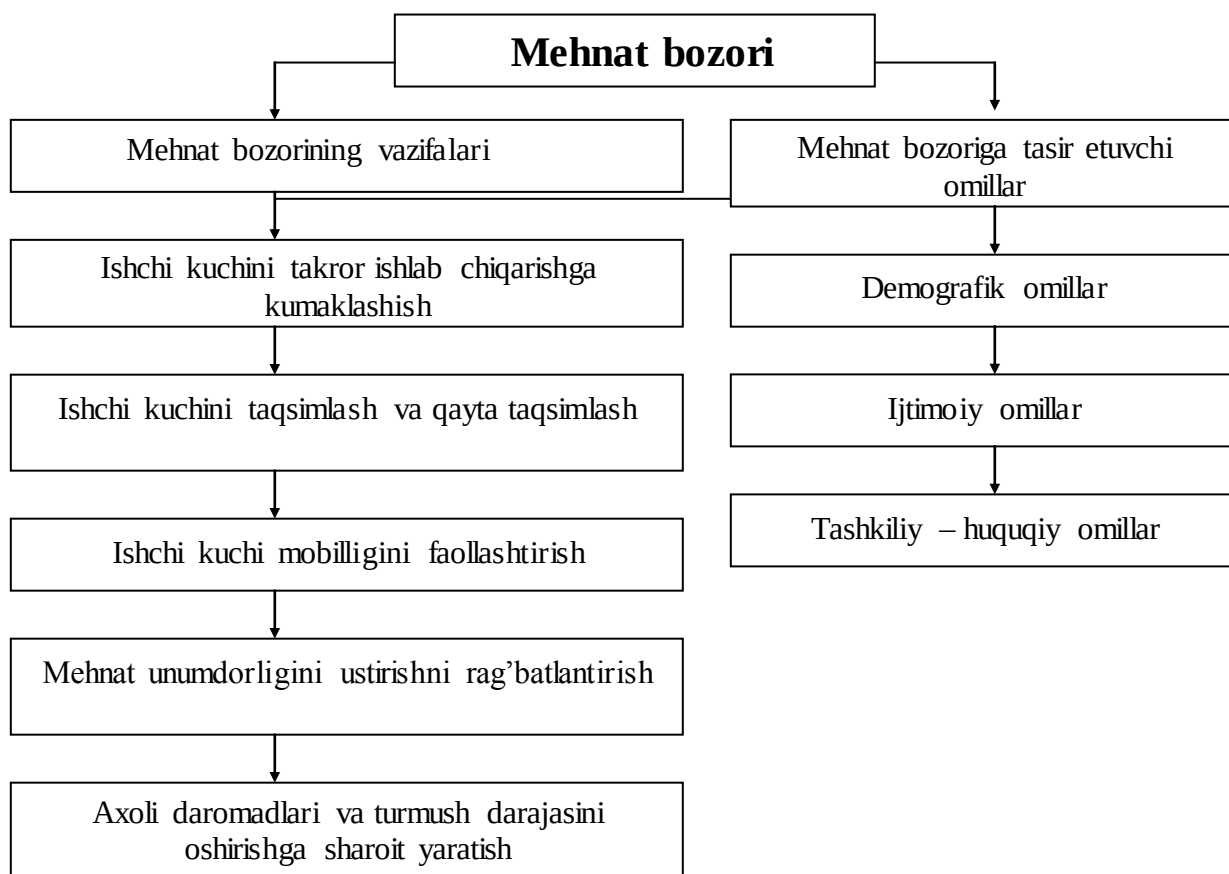
shuningdek, ish joylarining taqdim etilishi, taqsimlanishi va qayta taqsimlanishi yuzasidan sodir bo'ladigan munosabatlardir. Mehnat bozori o'zining obyekti va subyektlariga ega (1.1.1-rasm).



1.1.1-rasm. Mehnat bozori obyekti va subyektlari.

Mehnat (ishchi kuchi) bozori quyidagi vazifalarni bajaradi:

- ishchi kuchini zamonaviy ehtiyojlarga asosan takror ishlab chiqarishni ta'minlashga ko'maklashish;
- ishchi kuchini iqtisodiyot tarmoqlari va hududlar o'rtasida taqsimlanishi va qayta taqsimlanishini ta'minlash;
- ishchi kuchining mobilligi, ya'ni harakatchanligini faollashtirish;
- mehnat unumdorligini o'stirishga rag'batlantirish;
- mehnatga layoqatli aholining ish bilan ta'minlanishi orqali aholi daromadlari va turmush darajasini o'stirish (1.1.2-rasm).



1.1.2-rasm. Mehnat bozorining vazifalari va unga ta'sir etuvchi omillar.

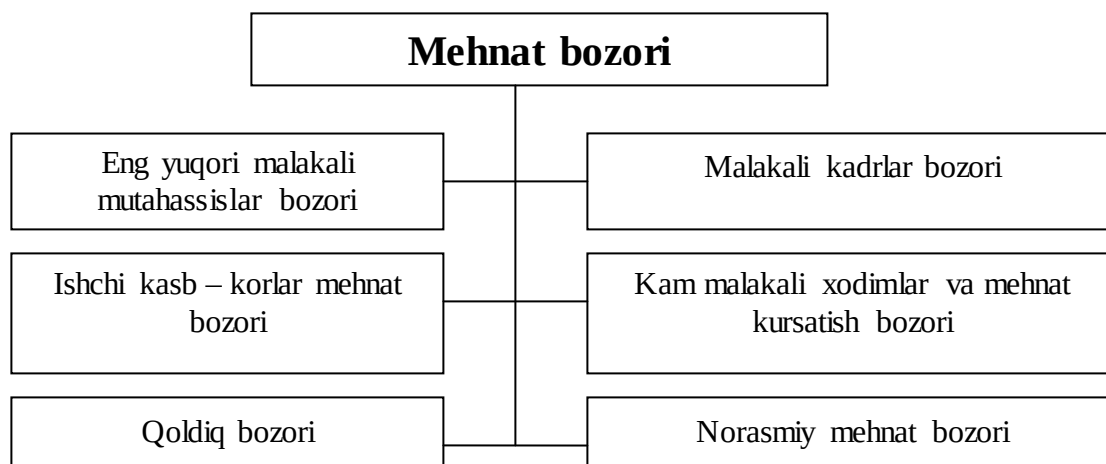
Mehnat bozori boshqa tovarlar bozoridan yuqorida bayon qilingan xususiyatlari va amal qilish mexanizmi komponentlaridan tashqari yana quyidagi xususiyatlari bilan farq qiladi:

Birinchidan, mehnat bozoridagi ishchi kuchini sotuvchisi bilan uning xaridori o'rtasidagi o'zaro munosabatlar uzoq muddat davom etadi. Tovar bozorlarida sotuvchi va xaridor o'rtasidagi munosabat, asosan, qisqa muddat ichida sodir bo'ladi.

Ikkinchidan, mehnat bozorida pulsiz omillar katta rol o'ynaydi. Bu omillar qatoriga ishning murakkabligi va sartalabligi, mehnat sharoiti, uning inson salomatligi uchun xavfsizligi, ish bilan bandlik va kasbiy o'sishning kafolatlanganligi, jamoadagi ma'naviy muhit va boshqalar kiradi.

Uchinchidan, mehnat bozoriga turli institusional tuzilmalar ta'siri kuchlidir. Kasaba uyushmalari, mehnat qonunchiligi, davlatning bandlik siyosati va kasb-hunar ta'limi, kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish tizimi, tadbirkorlar uyushmalari va boshqa institusional tuzilmalar mehnat bozoriga jiddiy

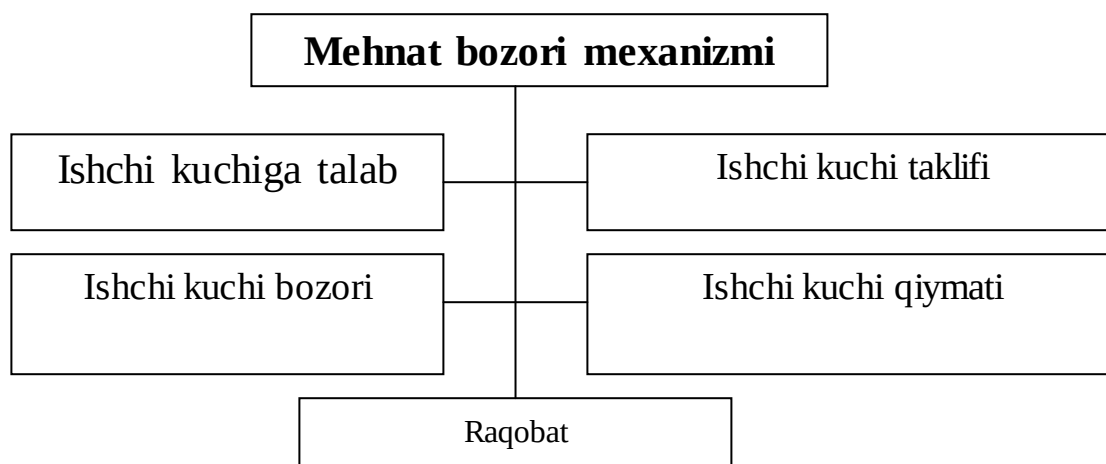
ta'sir ko'rsatadi. Mehnat bozori o'zining turli segmentlariga ega bo'ladi. Ular o'z ichiga eng yuqori alakali mutaxassislar, malakali kadrlar va boshqa ishchi-xodimlar bozorlarini oladi (1.1.3-rasm).



1.1.3-rasm. Mehnat bozori tarkibi (segmentlari)

Mehnat bozori amal qilish mexanizmining muhim komponentlariga quyidagilar kiradi:

- ishchi kuchiga talab. U mehnat bozoridagi ishchi kuchiga bo'lgan ijtimoiy ehtiyojning umumiy hajmini ifodalaydi;
- ishchi kuchi (mehnat) taklifi, ishlashni istayotgan ishchi kuchining umumiy miqdori. Ishchi kuchi jinsi, yoshi, ma'lumoti, kasb-kori, malakasi nuqtai nazardan turli tarkibda namoyon bo'ladi;
- ishchi kuchi bahosi ishchi va xodimlarning ish haqida ifodalanadi, ish haqi tovar qiymatining puldagi ifodasi, bozor bahosidir.
- ishchi kuchi qiymati. Ishchi kuchi qiymati uni takror ishlab chiqarish uchun zarur bo'lgan moddiy va nomoddiy ne'matlar, xizmatlar qiymati bilan belgilanadi;
- raqobat. Raqobat ish beruvchilar o'rtasida yuqori malakali ishchi kuchini jalb etish uchun olib borilsa, yollanma xodimlar o'rtasida yuqori haq to'lanadigan ish o'rinlari uchun raqobat kurashi yuz beradi (1.1.4-rasm).



1.1.4-rasm. Mehnat bozori amal qilishi mexanizmining komponentlari.

Ishchi kuchiga talab alohida korxona, tashkilot, tarmoq, hudud va yaxlit milliy iqtisodiyot darajasida bo'ladi. Ishchi kuchiga talab ish haqi darajasiga bog'liq bo'lib, ikki omil ta'sirida o'zgarib turadi: ko'lam (hajm) effekti va o'rin almashish (zameenyeniya) effekti. Ko'lam (hajm) effekti agar ma'lum sabablarga ko'ra ish haqi o'ssa, buning oqibatida ishlab chiqarish harajatlari va mahsulot narxi oshib, natijada, ishchi kuchiga bo'lgan talab kamayadi, ish haqi kamayganda esa ushbu holatning aksi yuz beradigan vaziyatni ifodalaydi.

- O'rin almashish effekti. Ishchi kuchi (mehnat) omillarining qimmatlashganligi tufayli ish haqining o'sishi korxonalarni kapital hamkorligi yuqori intensiv texnologiyalarni ishlab chiqarishga jalb etishga, ya'ni nisbatan qimmat mehnat omilini nisbatan arzon kapital omili bilan almashtirishga undaydi. Buning oqibatida ishchi kuchiga bo'lgan talab kamayadi. Ushbu sabablarga ko'ra ish haqining pasayishi oxir-oqibatda ishchi kuchiga bo'lgan talabning o'sishiga olib keladi.

1.2. Mehnat bozorini tartibga solish usullari

Mamlakatimiz Prezidenti I.A. Karimov o'zining «O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida» kitobida mehnat bozorini boshqarish va bandlik siyosatini faol o'tkazish, respublikaning mehnatga yaroqli aholi zich joylashgan tumanlarida kichik va o'rta korxonalarni ustuvor rivojlantirish hisobiga yangi ish joylarini bunyod etishni rag'batlantirish masalalariga katta e'tibor bergan. SHu

munosabat bilan mehnat bozorida ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarni tartibga solish muhimdir.

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy mojorolarini bartaraf etish bo'yicha, ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va xududiy usullar asosida tartibga solinadi. (1.2.1-rasm).

Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Halqaro Mehnat Tashkiloti Konvensiyasida (54-bandida) ta'kidlanganidek, «Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirkor, 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 tashkilotlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi².

Ish bilan bandlikni jamoaviy shaxsiy tartibga solinish mehnat shartnomalari asosida amalga oshiriladi.

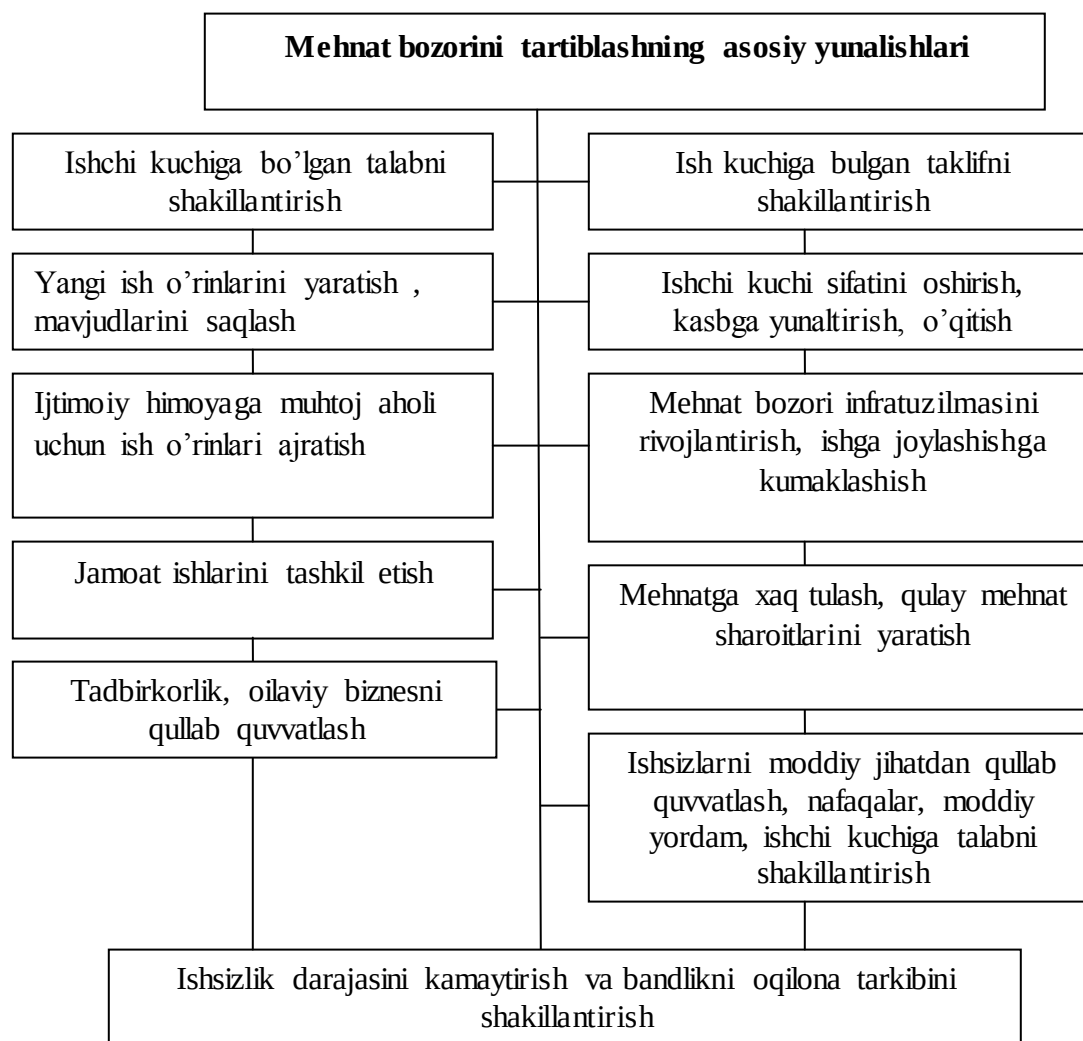
Bozor sharoitida mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishga yo'naltirilgan yangi Mehnat kodeksining qabul qilinishi O'zbekistonda o'tkazilayotgan huquqiy islohotning muhim bosqichi bo'ldi. Ushbu Kodeksning amal qilishi qisqa muddatli davrga emas, balki uzoq istiqbolga muljallangandir.

Mehnat munosabatlarini davlat tomonidan tartibga solish quyidagi yo'nalishlar bo'yicha amalga oshiriladi:

- ishga yollashning minimal standartlarini qonuniy belgilash;
- ish vaqtining uzunligi, ish haqi, boshqa to'lov va imtiyozlar;

² Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни – Т.:Ўзбекистон 1998 (янги таҳрир). 483-б.

- mehnat sharoiti va xavfsizligini ta'minlash sohasidagi norma (me'yor)larni qonuniy belgilash;
- shaxslarni ma'lum turdagi mehnat faoliyati bilan shug'ullanishlariga qonuniy ruxsat berish va cheklash;
- ish beruvchi va xodimlarning faoliyatini fuqarolik huquqi hamda mehnat qonunchiligi asosida tartibga solish



1.2.1-rasm. Mehnat bozorini tartibga solish yo'nalishlari

Xodimlar va ish beruvchilarning ilgari markazlashtirilgan tartibda hal etiladigan ko'plab masalalrni lokal va yakka tartibda – shartnoma orqali hal etish imkoniyatlari ancha kengaytirilgan.

Ikkinchi tomondan Kodeks xodim qayerda ishlashi va qanday ish qilishdan qat'iy nazar rioya etishi majburiy bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlari kafolatlari darajasini mustahkamlaydi.

Bozorga o'tish mehnat munosabatlarini shartnomaviy tartibga solishni kengaytirishni talab etadi. Ilgari markazlashtirilgan tartibda belgilanadigan ko'pgina masalalar xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra xal etila boshlandi.

Birinchidan, yangi Kodeksda mehnat shartnomasining taraflari bugungi kun va xalqaro-huquqiy hujjatlar talablariga binoan boshqacha nomlangan. Agar ilgari amal qilgan qonunchilikka muvofiq mehnat shartnomasining taraflari mehnatkashlar va korxona, muassasa, tashkilot bo'lgan bo'lsa, yangi Kodeks xodim va ish beruvchini mehnat shartnomasining taraflari deb nazarda to'tadi.

Bunda «ish beruvchi» atamasi mulkchilik shakllaridan qat'i nazar korxona, muassasa, tashkilotnigina qamrab olmasdan, yollanma xodimlar mehnatidan foydalanuvchi jismoniy shaxslarni ham qamrab oladi.

Ikkinchidan, yangi ta'rif bozor sharoitida mehnat munosabatlarini shartnomaviy tartibga solish sohasi sezilarli darajada kengaytirishni aks ettiradi, Taraflarning nafaqat mehnat shartnomasi tuzish uchun, balki xodim mehnat qiladigan shartnomalarni aniqlash uchun kelishuvining muhim ahamiyatini ta'kidlaydi.

Uchinchidan, Mehnat kodeksining 72-moddasida hozirgi davrda mehnat sharoitlarini tartibga solishda korxonalarda qo'llaniladigan lokal hujjatlarning ahamiyati jiddiy ravishda o'sishga e'tibor qaratilgan. Ilgari amal qilgan Mehnat qonunlari kodeksi mehnat shartnomasi shartlarini belgilashda jamoa shartnomasida qayd etilgan mehnat sharoitlarining ta'minlanishi nazarda tutar va boshqa lokal hujjatlarda (ichki mehnat tartibi, qoidalari, mukofotlash to'g'risida Nizom, bir yillik ish yakunlari bo'yicha taqdirlash va boshqalar) mustahkamlangan shartlarga rioya etilishi to'g'risida hyech narsa demas edi.

Yangi Mehnat kodeksi mehnat to'g'risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan shartlarga rioya qilish zarurligiga asoslanadi. Normativ

hujjatlar Mehnat kodeksining 1-moddasiga muvofiq nafaqat jamoa shartnomasini, balki korxonada amal qiluvchi boshqa barcha lokal hujjatlarni o'z ichiga oladi.

To'rtinchidan, ilgari amal qilgan Mehnat qonunlari kodeksidagi mehnat shartnomasini aniqlashdan farq qilgan holda yangi Mehnat kodeksi taraflarning kelishuvi, shuningdek mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar ish beruvchi uchun ham, xodim uchun ham majburiy ekanligini ta'kidlaydi.

Binobarin, Mehnat kodeksining 72-moddasida mustahkamlangan mehnat shartnomasi ta'rifi oldingi mehnat to'g'risidagi qonunlar kodeksida mavjud bo'lgan noaniqlikni bartaraf etdi, mehnat shartnomasi tushunchasini bozor iqtisodiyoti talablariga muvofiqlashtirdi, chunki mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasida xodimlarga va ish beruvchilarga keng imkoniyatlar berish zarurligiga asoslandi.

Mehnat shartnomasi mehnat huquqining muhim, markaziy tartiboti hisoblanadi. Uning jamiyat, har bir kishi hayotidagi ahamiyati benihoya katta.

Mehnat shartnomasi mehnat munosabatlarini huquqiy ta'minlashda muhim o'rin tutadi. Mehnat shartnomasini tuzishda uning taraflari bo'lajak mehnat munosabatlarining modelini aniqlaydi, deb ishonch bilan aytish mumkin. SHartnomaning asosiy shartlari mazmuni xodim Bilan ish beruvchi o'trasidagi kelishuvga binoan aniqlanadi. Taraflar xilma-xil qo'shimcha shartlarni kelishib olishga haqlidirlar. Albatta, mehnatning hamma shartlari ham mehnat shartnomasida nazarda to'tilavermaydi. Ularning ayrimlari (ish vaqtining eng ko'p davom etishi, eng kam ta'til, mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori, intizomiy jazo choralar va ularni qo'llash tartibi va hokazolar) bevosita qonunlar bilan belgilangan, boshqalari korxonada qabul qilinadigan lokal hujjatlarda (jamoat shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, mukofotlash to'g'risidagi nizom, yil yakunlari bo'yicha mukofotlash va boshqalar) qayd etiladi. Biroq bu shartlar ham xodimga mehnat shartnomasi tuzilgandan keyingina joriy etiladi.

SHunday qilib, mehnat shartnomasining ahamiyati shundan iboratki, u har bir kishining konstitusiyadagi mehnat qilish huquqi amalga oshirilishining asosiy

tashkiliy-huquqiy shakli, mehnat munosabatlari paydo bo'lishini shartlovchi yuridik fakt, har bir kishi tomonidan ishning erkin tanlanishining va xodimni mehnatga majburlashga yo'l qo'ymasligining muhim kafolati bo'lib hisoblanadi. Aynan mehnat shartnomasi uning taraflariga mehnat munosabatlarini tartibga solish sohasida keng imkoniyatlar beradi, xodim va ish beruvchining manfaatlari uyg'unlashishiga ko'maklashadi, mehnat bozori samarali faoliyat ko'rsatish uchun zarur sharoit yaratadi.

Ilgari amal qilgan mehnat qonunlariga ko'ra mehnat shartnomasi ham og'zaki, ham yozma shaklda tuzilishi mumkin edi. Shartnoma shakli to'g'risidagi masala xodim bilan ma'muriyat o'rtasidagi kelishuvga ko'ra hal etilardi. Agar xodim ishga qabul qilish to'g'risida yozma ariza bersa va ma'muriyat ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqarsa, mehnat shartnomasi og'zaki shaklda tuzilgan xisoblanar edi. Ishga qabul qilishning yozma shakli shartnoma matni rasmiylashtirishni talab etardi, unda shartnoma shartlari qayd etilardi. Odat bo'lgan amaliyotga ko'ra mehnat shartnomalarining ko'pchiligi yozma shaklda tuzilardi. Shartnomaning yozma shakliga uning taraflari kamdan-kam hollardagina, odatda qonun hujjatlarida to'g'ridan to'g'ri ko'rsatilgan hollardagina (masalan, xususiy korxonaga ishga qabul qilishda, ishga tashkiliy ravishda qabul qilishda kasanachilarni ishga qabul qilishda, o'n to'rt yoshga to'lgan umumiy ta'lim maktablarining, hunar-texnika va o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'quvchilari bilan mehnat shartnomalari tuzishda va boshqalarda) murojaat qilar edilar.

Amaliyotda yozma shakldan siyrak foydalanilish ma'muriy buyruqbozlik tizimi sharoitida mehnat shartnomasini rasmiylashtirish ko'pincha ish joyini, shuningdek xodimning mutaxassisligi, malakasi yoki lavozimini mustaxkamlashdangina iborat bo'lishi bilan izohlanar edi.

Bozorga o'tishning dastlabki bosqichlaridayoq mehnat munosabatlarini yakka tartibda shartnomaviy boshqarishni anchagina kengaytirish, demak mehnat shartnomalari shaklini o'zgartirish zaruriyati paydo bo'ldi. Bu 1993 yil 2 sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunlari kodeksiga o'zgartirish va

qo'shimchalar kiritish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonunida³ o'z aksini topdi va yangi Mehnat kodeksida yanada rivojlantirildi.

Hozirgi vaqtda Mehnat kodeksining 74-moddasi talablariga muvofiq mehnat shartnomasi faqat yozma shaklda tuzilishi mumkin. Amaldagi qonun xujjatlari xodimga va ish beruvchiga shartnoma mazmunini ularning manfaatlarini hisobga olib, aniq belgilash imkoniyatini beradi.

Odamlarning manfaatlari turlicha bo'ladi: birovlar uchun ish haqi miqdori birinchi darajali ahamiyatga ega bo'ladi, boshqalar uyg'joy sharoiti yaxshilanishiga ehtiyoj sezadi, uchinchi birovlar uchun esa ish tartibi muhim bo'ladi va hokazo. Bularning barchasi yozma shaklda tuzilgan mehnat shartnomasida hisobga olingan bo'lishi kerak. Mehnat shartnomasiga uning mazmunini har bir xodim uchun aniq belgilovchi ham xodimning, ham ish beruvchining manfaatlarini hisobga oluvchi anchagina qo'shimcha shartlarning kiritilishi shartnomaning yozma shaklini ustunroq o'ringa ko'tardi. Aynan mehnat shartnomasi taraflarning o'z zimmlariga olgan majburiyatlari bajarilishining ishonchli kafolati hisoblanadi, kelajakda har xil anglashilmovchiliklarning oldini oladi, mehnat nizolari paydo bo'lgan tao'dirda ularni to'g'ri hal etish imkonini beradi.

Mehnat shartnomasi og'zaki shaklda tuzilganda ko'pincha taraflar u yoki bu shartlar bo'yicha kelishuvga kelganliklarini aniqlash bu shartlarning mazmunini anglab olish mumkin bo'lmas edi. Ishga qabul qilish buyruq bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodimning arizasi asos bo'lib xizmat qiladi.

Biroq bunday buyruq aniq maqsadni ko'zlamas edi, buning ustiga mehnat shartnomasining barcha shartlarini qayd qila olmas edi. Bundan tashqari xodim chiqarilgan buyruq bilan shunchaki tanishar edi, xolos, chunki shartnoma matni mavjud emas edi. Buyruqning taraflar muzokara jarayonida nima haqda ahdlashganiga muvoqligini aniqlab bo'lmas edi.

³ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг ахборотномаси 1993, 10-сон, 372-модда

SHunday qilib, mehnat shartnomasi yozma shaklining asosiy afzalligi shundaki, uning shartlari yagona hujjatda qayd etiladi va bu xodim uchun ham, ish beruvchi uchun ham majburiy kuchga ega bo'ladi.

Mehnat shartnomasining yozma shakli:

- Taraflar qaysi masalalar bo'yicha bitimga kelganligini aniqlash;
- Ishga qabul qilish to'g'risidagi shartnoma mazmuniga mos kelishini tekshirish;
- Mehnat shartnomasi shartlari qonun xujjatlariga va korxonada amal qiluvchi lokal hujjatlarga nisbatan xodimning mavqeyini yomonlashtirmasligini aniqlash;
- Mehnat shartnomasi taraflarning o'z zimmlariga olgan majburiyatlari bajarilishni ta'minlash imkonini beradi.

Aholini ish bilan bandligini bunday tartibga solishni qo'llanishning eng muhim afzalligi shundaki, unda qabul qilingan qarorlar nihoyatda qayishqoq (egiluvchan, moslashuvchan) bo'ladi, ularni na qonunchilik, na sud va na ma'muriy usullarga qiyoslab bo'lmaydi. Mehnat munosabatlarini tartibga solish kompleks-shartnoma tizimining qayishqoqligi, shuningdek, munosabatlari sohasida tenglik va ijtimoiy adolat tamoyillarini ro'yobga chiqarish haqidagi keng yoyilgan to'g'ri tasavvurlarga ega bo'lishdir. Ayrim xodim muzokaralarda o'zidan ancha kuchli sherigi – ish beruvchiga nisbatan yakka tartibda amalga oshiradigan xatti-harakatlari bilan qarshilik ko'rsata olmaydi. Boz ustiga, jamoaviy shartnomaga ko'ra, malakasi past hamda yetarli darajada yuqori unum bilan ishlay olmaydigan qishloq ishchi kuchining ish joyini muayyan muddatga saqlab turiladi. Jamoaviy shartnoma mehnat munosabatlari barqarorligiga erishishda muhim ahamiyatga ega. Jamoaviy shartnoma tizimi mehnat bozoridagi xo'jalik subyektlarining o'zaro munosabatlaridagi mojarolarni o'ziga bartaraf eta olmaydi. Chunki, ushbu mojarolar asosini ijtimoiy manfaatlar, maqsadlar, intilishlar, talablardagi farqlar tashkil etadi. Garchi jamoaviy bitimlar tizimi manfaatlarni kelishib olish, o'zaro bir qarorga kelish va mojarolarni tezlik bilan bartaraf etish jarayonlarini ko'zda tutsa-da, muzokaralar jarayoni ancha maqbul natijalarga erishish imkoniyatini ham yaratadi. Ayni paytda

bitim shartlari shartnoma shaklini olib, ikki tomonni mazkur shartlar asosida ijtimoiy va iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash maqsadida oxirgi choralarni ko'rmasdan, ya'ni, ish tashlash yoki ishdan bo'shatishga yo'l qo'ymay, harakat qilishga majbur etadi.

Kelajakda jamoaviy bitimlar, shuningdek, mehnat bozori faoliyatini, kadrlarni o'qitish va malakalarini oshirish hamxa o'zgartirish, ularning ish haqi va ishsizlarni ish bilan ta'minlash ko'rsatkichlarini tartibga solish masalarini ham o'ziga qamrab oladi. SHuni qayd etib o'tish kerakki, asosan jamoaviy mehnat shartnomasi tizimi va bevosita davlatning tartibga solib borishi amal qilishiga qaramay, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar yakka tartibda ham hal etilishi mumkin.

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma qishloq ish beruvchisi uchun ancha foydalidir. SHaxsiy shartnoma tizimi qishloq mehnatchisining mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlarga ko'ra esa, bunday qilib bo'lmaydi. SHu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko'p hollarda qishloq mehnatkashlarini ijtimoiy kafolatlarning kattaginaqismidan mahrum etadi.

Mehnat munosabatlarini shaxsiy uslubda tartibga soli shva bandlikning qayishqoq shakllarini joriy etish – qishloq mehnatkashlari kuchidan foydalanishni (ekspluatasion xarakterda) kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan va kechilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovchi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarning vakillari ijtimoiy jihatdan ham muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. SHu bois davlat, ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ancha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi.

1.3. Mehnat bozorini tartibga solishda davlatning roli va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 6 aprel 2007 yildagi 616-sonli qaroriga asosan, mehnat bozorining samarali ishlashi va tartibga solinishi O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining eng muhim vazifalari deb hisoblangan va unga ko'ra ushbu vazirlikning zimmasiga quyidagilar yuklatilgan:

- mintaqalar bo'yicha mehnat bozorini shakllantirishda samarali siyosatni amalga oshirish, demografik omillarni, iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish va tarkibiy qayta tashkil etishning istiqbolli yo'nalishlarini e'tiborga olgan holda bandlikning yangi shakllarini keng tatbiq etish hisobiga aholi bandligining o'sishini ta'minlash;

- demografik o'zgarishlar va kadrlarning kasbiy tayyorgarligi bilan bog'liq o'zgarib borayotgan talablarni hisobga olgan holda mehnat, ish bilan bandlik va aholini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash sohasidagi qonun hujjatlarini ishlab chiqish va yanada takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritish;

- ishga joylashishga muhtoj, ish bilan band bo'lmagan aholiga kasbiy qayta tayyorlash va ishga joylashtirish bo'yicha sifatli xizmatlar ko'rsatish;

- aholining ehtiyojmand toifalarini ijtimoiy himoya qilish bo'yicha amaliy chora-tadbirlarning amalga oshirilishini ta'minlash, kamxarj oilalar, nogironlar va yolg'iz keksalarga yordam ko'rsatishda tabaqalashtirilgan tarzda va aniq yondashuvni kuchaytirish;

- mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan qattiq nazoratni amalga oshirish, mehnat munosabatlarini moddiy rag'batlantirish va mehnatni muhofaza qilish mexanizmlarini takomillashtirish chora-tadbirlarini ishlab chiqish.

Mehnat bozori faol siyosat olib borishning eng samarali yo'nalishlaridan biri mehnat bozorining eng muhim instituti bo'lgan ish bilan bandlikning ixtisoslashgan umummilliy xizmatidir. Uning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotning

tarqalishi hisobiga uning samaradorligini oshirishdan iboratdir. U, birinchidan, ishsizlarning bo'sh ish o'rinlari qidirishlariga, tadbirkorlarning xodimlar qidirishlariga sarf etiladigan vaqtni qisqartirishni ta'minlaydi, ikkinchidan, ish beruvchilarning o'z talablariga eng ko'p darajada mos keladigan xodimlar yollashiga yordam beradi, xodimlarga esa mehnat sharoitlari va ish haqi darajasi muvofiq keladigan ish joyini topishlariga imkon beradi.

Bundan tashqari, ish bilan bandlik xizmati vazifalariga quyidagilar kiradi: ish qidiruvchilarga kasblar bo'yicha maslahatlar berish va ishsizlarni yangi mutaxassisliklar bo'yicha o'qitish; nogironlar, yoshlar, harbiy xizmatdan bo'shab kelgan yoshlar va fuqarolarning ijtimoiy jihatdan himoya qilinishga muhtoj bo'lgan boshqa guruhlar uchun ish joylarini band qilib qo'yish; ish kuchuni hududlar bo'yicha qayta taqsimlash; oddiy yo'l bilan ishga kira olmaydigan fuqarolarning (ko'p bolali va yolg'iz ota-onalarning) ish bilan bandligiga qo'maklashish uchun ish o'rinlarini qo'llab-quvvatlash; ishsizlarning tadbirkorlik va mustaqil faoliyati bilan shug'ullanishlariga yordam ko'rsatish; ommaviy ishdan bo'shatishlarni to'xtatib qolish uchun kompensasiya to'lovlarini amalga oshirish.

Respublikamizda davlat ish bilan bandlik xizmati 1991 yilda tashkil etilgan edi. Ish bilan bandlik xizmati ishining asosiy tamoyillarixalqaro tajribaga mos keladi. Masalan, aholining ish bilan bandligi to'g'risidagi qonunga ko'ra davlat fuqarolariga o'zlari uchun mos keladigan ish tanlashda va ishga joylashda bepul yordam ko'rsatadi, ishsizlarga bepul ta'lim olish imkoniyati yaratib beriladi, yangi kasbga o'qiyotgan vaqtda stipendiya to'lanadi, haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoni beriladi, ishsiz fuqarolar daromadlarini qo'llab-quvvatlash siyosati amalga oshiriladi. Ish bilan bandlik xizmati murojaat qilgan mehnatkashlarga va ish beruvchilarga ishga ega bo'lish imkoniyati haqida va ish kuchi bilan ta'minlash to'g'risida, biror kasb egallashni istaydigan fuqarolarga qo'yiladigan talablar haqida axborotlar beriladi; fuqarolarning o'zlariga mos keladigan ish topishlarida, ish beruvchilarga esa zarur xodimlar tanlashda ko'maklashadi. Ish bilan xizmati ish beruvchilarga yoshlar, nogironlar, yolg'iz va ko'p bolali ota-onalar uchun ish

o'rinlari saqlash va yaratish dasturlarini qo'llab-quvvatlashni kafolatlaydi. Sanoati rivojlangan mamlakatlardagi ishga joylashtirish byurolari kabi respublika ish bilan bandlik xizmati organlari ish o'rinlarini taklif qilish va ish kuchiga bo'lgan talab va taklif to'g'risidagi statistik ma'lumotlarni, axborot materiallarini e'lon qilib borishni ta'minlaydilar.

SHuning uchun dunyodagi barcha mamlakatlarda ishsizlar va ishsiz qolish xavfi ostida turgan xodimlarning kasb tayyorgarligi va ularni qayta tayyorlashdan iborat turli-tuman dasturlarni ishlab chiqish tajriba qilib ko'rilayotir. Bunda mazkur dasturlar birinchi navbatda oldingi kasb malakasi iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlarga, ishchi o'rinlarining yangi kasbiy tuzilishiga javob bermaydigan kishilarga, shuningdek, aholining zaif himoyalangan qismiga (hozircha zarur kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lmagan yoshlarga, mehnat bozoriga qaytishga qaror qilagn ayollarga; kasbga yo'naltirishga ehtiyoj sezadigan nogironlar va boshqalarga) qaratilgan. Ko'pincha ta'lim olish uchun nomzodlarni davlat ish bilan bandlik xizmati aniqlaydi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov dasturlari davlat, tadbirkorlar va kasaba uyushmalarining ishtirokida ishlab chiqiladi va amalga oshiriladi. Bu dasturlarning bevosita tashkilotchisi ko'pincha davlat ish bilan bandlik xizmati hisoblanadi, u markazlar va o'quv kurslarining maxsus tashkil etilgan shahobchalarda, shuningdek, o'quv yurtlari yoki korxonalar bilan tuzilgan shartnomalar asosida tashkil etadi; ta'lim oluvchilarga stipendiyalar to'lanadi.

Ish bilan bandlik xizmati davlat manfaatlarini ko'zlab ish olib boradi, ishsizlarning ta'lim olishi va qayta o'qishini ularga mablag'lar ajratish shaklida nafaqalar to'lash orqali rag'batlantiradi.

Aholining ish bilan bandligi to'g'risidagi qonunda ishsiz fuqarolar ham ish bilan bandlik xizmati yo'llanmasi bilan bepul kasb tanlash, kasb tayyorgarligi, qayta tayyorlash va malaka oshirish huquqiga egadirlar, deb ta'kidlangan. Mazkur huquqlar qonunning boshqa moddalari va bandlarida ham kafolatlangan.

Mehnat bozoridagi ana shu yo'nalishini amalga oshirishdagi asosiy murakkablik iqtisodiyotning bo'lajak kasb-malaka tuzilishi to'g'risida, o'rta va uzoq

muddatli istiqbolda kasb sohasidagi mehnatga bo'lgan ehtiyoj qanday bo'lishi haqidagi axborotning yetishmasligidadir. Yana bir muammo ishdan mahrum bo'lgan shaxslarning kasbiy jihatdan qayta tayyorlanishga kam talab bildirishidir, chunki ular oldingi kasblari bo'yicha ishga joylashishga umid qiladilar. Mehnat bozoridagi faol siyosatning mazkur yo'nalishini rivojlantirishga to'sqinlik qiluvchi omil ish bilan bandlik xizmati faoliyatini moliyaviy jihatdan ta'minlashning cheklanganligi hamdir (1.3-jadval).

1.3-jadval ma'lumotlariga muvofiq respublikamizda bandlikka ko'maklashuvchi markazlarorqali ishga joylashgan fuqarolar soni 1997-2010 yillarda muntazam o'sib borishi kuzatilgan.

Bu ko'rsatkich 2010 yilda 486 532 kishini tashkil etib, 1997 yilga nisbatan ushbu ko'rsatkichning o'zgarishi 2,5 marta oshgan. Respublikamizda bandlikka ko'maklashuvchi markazlarorqali ishga joylashgan fuqarolar sonining 1997-2010 yillarda muntazam ortib borishi asosan iqtisodiyot tarmoqlarida yaratilayotgan yangi ish o'rinlari sonining ortib borishi bilan belgilanadi.

Mustaqil ish bilan bandlik va kichik biznesni qo'llab-quvvatlash tizimi. Hozirgi vaqtda mehnat bozoridagi faol siyosatni amalga oshirish sohasidagi faoliyat doirasida mustaqil ish bilan bandlikni rivojlantirish, tadbirkorlik malakalarini o'rgatish va kichik biznesni tashkil etishga ko'maklashish dasturlari muhim ahamiyat kasb etadi. Mehnat bozoridagi siyosatning bu yo'nalishi eng muhim ijtimoiy vazifani – yangicha mehnat dunyoqarashini shakllantirishdir.

Ishsizlar agar o'zlarining mustaqil ishlarini tashkil etishni hohlasalar, ish bilan bandlik xizmatiga zarur asoslash bilan (bizne-reja bilan) loyihalar tanlovida ishtirok etish haqida ariza beradilar, bu yerda uning rejasini mutaxassislar ko'rib chiqib, o'z xulosalarini beradilar. Agar iltimos qondiriladigan bo'lsa, u holda yangi tadbirkor uchun boshlang'ich kapital sifatida unga muayyan muddatga beriladigan ishsizlik nafaqasining butun summasi xizmat qiladi va bir yo'la to'lanadi.

Ishsizlikni kamaytirishning chora-tadbirlari sifatida quyidagilarni qayd etib o'tish mumkin:

- Korxonada yangi ishchi o'rinlari tashkil etish yo'li bilan aholini ishga jalb qilish;
- Jamoat xizmatini tashkil etish;
- Xususiy tadbirkorlikni hamda aholining o'z-o'zini ish bilan ta'minlashni rag'batlantirish, kichik va o'rta biznesni rivojlantirish;
- Kamyob mutaxassisliklar va kasblar bo'yicha qayta tayyorlash va malaka oshirish;
- Ish bilan bandlikning turli shakllarini qo'llash;
- Aholini ish bilan ta'minlash imkoniyatlari xususida keng miqyosda xabardor etib turish (bo'sh ish o'rinlari yarmarkasi tashkil etish, ochiq eshiklar kuni va hokazo).

Ma'lumki, odamlarning faqat 3–5% ida o'z ishini tashkil etish va yuritishga mayl hamda qobiliyat bo'ladi. Ana shundan kelib chiqib, ish bilan bandlik xizmatining vazifasi o'ziga murojaat qilganlardan o'z firmasini ochishi mumkin bo'lganlarni tanlab olishdir. Ish bilan bandlik xizmatining yana bir vazifasi mustaqil mehnat faoliyati bilan shug'ullanishni istaydiganlarni o'qitishdir. Bu kishilar ishga doir asosiy ko'nikmalarni (narx belgilash asoslari, muhosiblik hisobi, rejalashtirish va hokazolar) o'qish jarayonida egallab chiqadilar. Ish bilan bandlik xizmatining vazifasi tadbirkorga mustaqil ish bilan bandlik nimalarni bildirishini (masalan, ijtimoiy ne'matlarning birmuncha qisqarishi, ish vaqtining davomiyligi birmuncha ortishi, yuqori darajadagi tavakkalchilik, xonavayron bo'lish ehtimoli borligi, qonunlarning hali to'la mukammal emasligi va hokazolarni) tushuntirishdir.

Yangi tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash yana quyidagilarni o'z ichiga oladi: maslahat xizmatlarini ko'rsatish, imtiyozli qarz berish, ishlab chiqarish binolari, xom ashyo bilan ta'minlash, xom ashyo yetkazib beruvchilar bilan aloqa o'rnatish va tayyor mahsulotni sotish.

Hozirgi vaqtda mustaqil shug'ullanish va tadbirkorlik tashabbusi asosida kichik ishlab chiqarish korxonalarining shakllanishi keng istiqbolga egadir. Hozir ish bilan bandlarning qariyb 15% i mulkchilikning barcha shakllaridagi kichik korxonalarda

mehnat qilmoqda. SHunday hodisalar, chunonchi, xususiyashtirish, raqobatning kuchayishi munosabati bilan korxonalar hajmining qisqarishi, ommaviy ishlab chiqarishdan moslashuvchan ixtisoslashuvga o'tilishi, shuningdek, tarkibiy qayta yurish jarayoni, mutaxassislarning fikricha, o'tish iqtisodiyotiga ega bo'lgan boshqa mamlakatlardagikabi yirik firmalardagi yangi ish o'rinlari kichik korxonalarga nisbatan kamroq bo'ladi.

Ishchi kuchlaridan foydalanish va aholi bandligi bo'yicha davlat siyosatini amalga oshirish maqsadida aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish jamg'armasi mablag'lari vaqtincha moliyaviy qiyinchiliklarni boshidan kechirayotgan korxonalarga, turli mulkchilik ko'rinishdagi yangi korxonalarni yaratishga kreditlar berish yo'li bilan sarflanadi.

Bunday mablag'lar to'lov, ta'minlanganlik va qaytarib berish sharti bilan qisqa muddatga (uzog'i bilan 1 yilgacha) va ustav jamg'armasi badali sifatida tag'dim qilinadi.

Aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish jamg'armasidan beriladigan kreditlarning hisob stavkasi (prosent, foizi) O'zbekiston Respublikasi Mehnat Vazirligi tomonidan pul-kredit munosabatlarini tartibga soluvchi qonuniy hujjatlar asosida belgilanadi.

Qisqa muddatli kreditlar Qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat Vazirligi, mehnat, aholi bandligi va ijtimoiy muhofazasi bo'yicha viloyatlar va Toshkent shahar boshqarmasi tomonidan faqat o'z hududlaridagi korxonalar uchun beriladi.

Qo'shimcha ish joylari yaratish uchun aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish jamg'armasidan mablag'lar ajratish O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi Raisi, viloyatlar va Toshkent shahar xokimlari tasdiqlagan "Bandlik" dasturlariga ko'ra amalga oshiriladi.

Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish jamg'armasidan quyidagi tadbirlarni amalga oshirishda foydalaniladi:

Aholining raqobatga chidamsiz qatlamlari (umumta'lim maktablarini bitiruvchilar, ko'p bolali va yolg'iz ayollar, pensiya arafasidagilar, xarbiy xizmatdan qaytganlar) va ishsizlar uchun, shu toifadagi shaxslar 50%dan ko'pni tashkil qiladigan joylarda ish joylari bunyod qilish maqsadida moliyaviy mablag'larni ajratish.

Hokimiyatlarning maxsus komissiyalari xulosasiga ko'ra korxonalarga xodimlarning yoppasiga ishdan bo'shatilishning olidini olish maqsadida va mavjud ish joylarini saqlab qolish uchun moliyaviy yordam berish.

Kamida 80% gacha qurilish ishlari bajarilgan, lekin tugallanmagan va shu darajaga kelganda qurilish to'xtatilgan obyektlarda, shuningdek foydalanilmayotgan va bo'shatilgan ishlab chiqarish maydonlarida ish joylarini bunyod etishda qatnashish.

Korxonalar, jamoa va davlat xo'jaliklari bilan birgalikda qishloq mahsulotlarini va halq iste'mol mollarini ishlab chiqarish bo'yicha yangi ish joylarini yaratish.

Istisno hollarda, alohida tog'li, dasht va sanoati rivojlanmagan hududlarda aholini ish bilan ta'minlash uchun bandlikka ko'maklashuvchi markazlarqoshida ishga tushirish muddati 6 oydan oshmagan kichik korxonalar ochish mumkin.

Ustivor rivojlanish hududlari aholisini qabul qilingan dasturlarga mos ravishda bandligini ta'minlash uchun tadbirlar majmuasini ishlab chiqish.

Ish bilan bandlik xizmati mehnat bozorida amalga oshiradigan faol siyosatning navbatdagi yo'nalishi ishsizlarga vaqtincha va jamoat ishlarining dasturlarini rivojlantirish orqali mehnat bozoriga qaytishda yordam ko'rsatishdir. Bunday dasturlar birinchi marta AQSHda 30-yillarda paydo bo'lgan edi. O'sha yillarda jamoat ishlari umummilliy xususiyatga ega edi va o'ziga yuqori malakani talab qilmaydigan ishlarni qamrab olardi. Xalqaro tajribaning ko'rsatishicha, hozirgi vaqtda mazkur dasturlar ba'zan butun mamlakatni, ko'pincha esa aholining ayrim toifalarini, hududlarni yoki davrlarni o'z ichiga qamrab oladi.

Mazkur dasturlar ishsizlarga maxsus kasb tayyorgarligisiz hamma uchun qulay faoliyat turlarini taqdim etadi. Bu dasturlarni amalga oshirish tajribasini

umumlashtirish shuni ko'rsatadiki, ular quyidagi ish turlarini bajarishga qaratilgan: yo'l qurilishi va uni ta'mirlash, ko'priklar barpo etish va ta'mirlash (AQSH va Yaponiyada); yerlarni o'zlashtirish – daraxtlar o'tqazish, irrigasiya, kanallar, portlar, aerodromlar qurilishi va ularga xizmat ko'rsatish; ekologik tadbirlar (Avstraliya tajribasi). Munisipial ma'murlar haq to'lanadigan ijtimoiy jamoatlar ishlari – bular qariyalarga, nogironlarga qarash xizmatlari va hokazolar (Kanada, Avstraliya va boshqa mamlakatlarning tajribasi) ham mavjuddir.

Ko'pincha jamoat ishlari to'liq bo'lmagan ish kuni mobaynida davom qiladi, bundan maqsad vaqtning bir qismini kasb tayyorgarligiga yoki doimiy ish qidirishga bag'ishlashdir. Mazkur dasturlarning qatnashchilari odatda eng kam ish haqi oladilar.

Vaqtincha ishlarning tashkil etilishi bir qator prinsiplarga asoslangan. Vaqtincha ishlar bandlik xizmati tomonidan bevosita yoki boshqa tashkilotlar bilan shartnomalar tuzish orqali amalga oshiriladi:

1. Bu ishlar aynan vaqtincha bo'lishi va ular odatdagi ish o'rinlari bilan raqobatga kirishmasligi kerak. Buning ma'nosi shuki, bunday ishlar jamoat ishlarining maxsus dasturlarisiz amalga oshirilmasligi lozim;

2. Bunday ishlarning qatnashchilari faqat cheklangan vaqt mobaynida shug'ullanishlari mumkin, masalan, 1 yilgacha, keyin normal ishga joylashish imkoniyati paydo bo'lishi bilan darhol bu dasturlarni yangilashlari mumkin.

Umuman olganda, aholini ish bilan to'la ta'min qilish yagona va asosiy vazifa bo'lib qolmasligi kerak. Masalaning mohiyati shundan iboratki, aholini ish bilan ta'minlash va ish bilan band bo'lmagan aholining ijtimoiy muhofazasini oshirish ishlab chiqarish samaradorligi va sifati oshishiga, insonning to'laqonli hayot kechirishiga xizmat qilmog'i lozim.

II-BOB. SAMARQAND VILOYATIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING IJTIMOIIY-IQTISODIY KO'RSATKICHLARI TAHLILI

2.1. Samarqand viloyatida mehnat bozorining rivojlanish ta'sir etuvchi omillar tasnifi

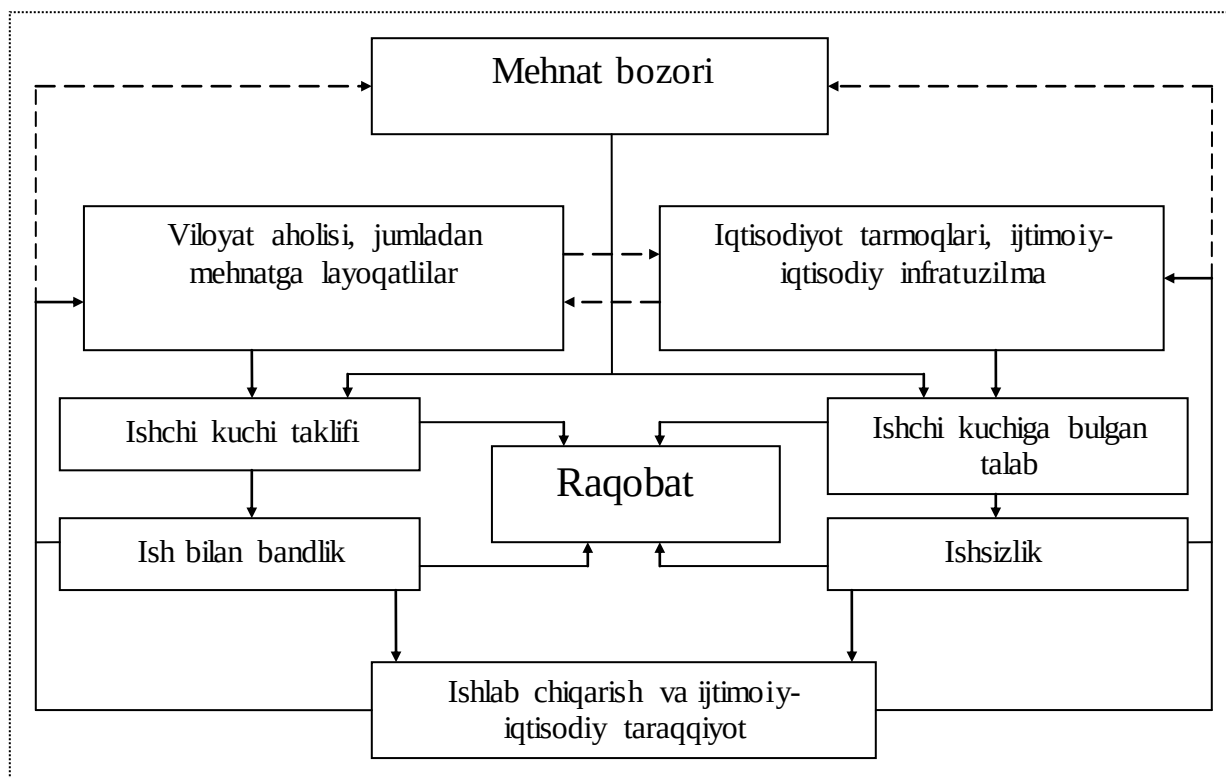
Mehnat bozori holatining yetarli darajada barqaror ta'minlanishi mehnat bozori infratuzilmasi barcha subyektlari, shuningdek davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmatlari tomonidan ko'tilayotgan bir qator joriy masalalar va muammolarning muvaffaqiyatli yechimlarini hal etishni talab etadi.

Mehnat bozori infratuzilmasining samarali shakllanishi va rivojlanishi sharoitida ishsizlikni kamaytirish hamda aholining ish bilan bandligini oshirish bo'yicha iqtisodiy asoslangan takliflar va tavsiyalar ishlab chiqish aniq sosiologik so'rovlar o'tkazishning asosiy maqsadi hisoblanadi.

Tajribalarga asoslanadigan bo'lsak, korxonalarda yollanma ishchi-xodimlarning o'z kasb-malakalariga mos, to'liq ish vaqti bo'yicha ish joylariga ega bo'lishlari ularning mehnat natijalariga bo'lgan qiziqishlari ortishiga va buning natijasi ularoq mehnat samaradorligi oshishiga olib keladi.

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

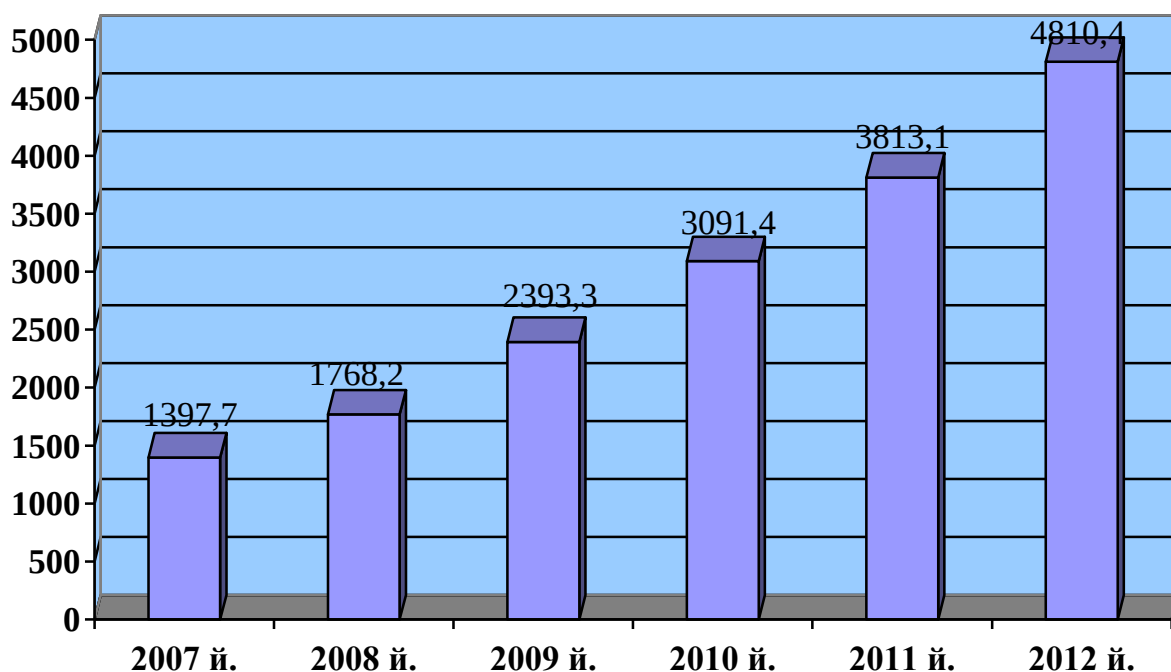
Mehnat va aholi ish bilan bandligi sohasida bozor aloqalarini rivojlantirish yangi va o'xshash bo'lmagan yondashishni, mehnat bozori elementlarini o'rganishda muntazamlikni, bozor kategoriyalari va tushunchalarining uslubiy bazasini yangilashni talab etadi. Iqtisodiyotni qayta qurish va shakllantirish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



2.1.1-rasm. 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 qishloq mehnat bozorida o'zaro to'qnashadi. SHu bois, bu infratuzilmani samarali rivojlantirish viloyatda ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotning asosiy omillaridan biri hisoblanadi (2.1.2-rasm).

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



**2.1.2-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

Davlatning ish bilan bandlik siyosatini amalga oshirishning asosiy moliyaviy vositasi bo'lib, ish bilan ta'minlashga ko'maklashish Davlat jamg'armasi hisoblanadi. Davlat ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'lari asosan quyidagi yo'nalishlar bo'yicha sarflanadi: mehnat organlari faoliyatini moliyalashtirish, ishsizlik nafaqasini to'lash, kasbga o'qitish va qayta o'qitish, jamoat ishlarini tashkil etish, ijtimoiy muhofazaga muhtojlarga moddiy yordam berish, yangi ish o'rinlarini yaratish, oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish, muddatidan oldin pensiyaga chiqish.

Viloyatda 2010 yilda ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'larining 16%i ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlarini moliyalashtirishga, 7,6%i ishsizlik nafaqasini to'lashga, 3,2%i kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashga, 5,9%i jamoat ishlarini tashkil etishga, 0,43%i ijtimoiy himoyaga muhtojlarga moddiy yordam ko'rsatishga, 31,3%i yangi ish o'rinlarini yaratishga, 3,4%i oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirishga, 2,2%i muddatidan oldin pensiyaga chiqqanlarga sarflangan. SHuningdek, 0,1% mablag'lar ta'lim krediti sifatida sarflangan. Bu davr mobaynida ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'larining 62,0%i faol yo'nalishlarga, 29,7%i ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyatini tashkil etish va nafaol yo'nalishlarga sarflangan.

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

¹ “Ўзбекистон Республикасида ижтимоий-иқтисодий ислохотларни амалга ошириш бўйича Самарқанд вилоятида 2012 йилда бажарилган ишлар ва 2013 йилдаги уствор вазифалар”ни ўрганиш бўйича ўқув-услубий қўлланма. – Самарқанд: СамДУ - 2013. 6-7 бетлар.

SHahar va tumanlardagi ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari o'zlarining ish bilan bandlikka ko'maklashish sohasidagi funksiyalaridan tashqari, tijorat faoliyatlari bilan ham shug'ullanishlari mumkin. Masalan, ish beruvchilar bilan aloqa o'rnatish: ko'pchilik ish beruvchilar o'zlarining xodimlari malakasini oshirish, maslahat xizmatlaridan foydalanishga muhtojlik sezadilar. Bizningcha, viloyat davlat ish bilan bandlik xizmati organlari va markazlari yuqori malakali kadrlarni tanlash va maslahatlar berish bilan muvoffaqiyatli shug'ullanishlari mumkin.

Mehnat bozori infratuzilmasida ish bilan bandlik xizmatining nodavlat tuzilmalariga xodimlarni tanlash bo'yicha agentliklar (rekrut agentliklari), tijorat mehnat birjalari, internet tarmog'idagi birjalar kiradi.

Mehnat bozorining holati ish bilan bandlik sohasida jami ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlarni aks ettiradi. Iqtisodiy o'sishda investisiyalarning yuksalishi ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshiradi, inqiroz davrida esa, korxonalar o'zlarining mavjud shtatlarini qisqartiradilar. Boshqa tomondan, iqtisodiyotda tarmoqlarning rivojlanishi ko'pincha shunga bog'liq bo'ladiki, tezlik bilan moliyaviy va texnologik imkoniyatlar asosida malakali kadrlarni ta'minlash shart-sharoitlari yuzaga keladi.

Mehnat bozorida ish joyi sifati bo'yicha uni ikki xil asosiy segmentga bo'lish mumkin: yuqori malakali va past malakali shi joylari, (mehnat bozori segmenti- ishchi kuchiga demografik talab va taklif tuzilmasi (jinsi va yoshi bo'yicha), kasbiy (mutaxassisligi va malaka darajasi bo'yicha) va hududiy (mintaqalarning ishchi kuchiga talab va taklifdagi hissassi) aspektlarga bo'linadi)⁴.

Hozirga kunda respublikamizning yirik shaharlarida, xususan Toshkent, Samarqand va boshqa yirik shaharlarida yangi tarmoqlarning rivojlanishi natijasida, mehnat bozorida ma'lum darajada yuqori malakali ish joylari segmenti shakllanmoqda.

Mehnat bozorida tijorat ish bilan bandlik xizmatining davlat ish bilan bandlik xizmatidan o'zining ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatidagi farqi shundaki, uning maqsadi foydaga yo'naltirilgan. Rivojlangan davlatlar tajribasiga ko'ra, tijorat

⁴ Словарь терминов, применяемых в деятельности служб занятости. – М.: 1997. – С. 74.

mehnat vositachiligining faoliyati davomida yuqori to'lovga ega ish joylari segmentida faol rivojlandi.

Mehnat bozorida ularning faoliyati rentabelli korxonalarga yoki yuqori kasbiy-malakaga ega bo'lgan ishchi kuchlariga bo'lgan talabga qaratilgan. Rivojlangan korxonalarning to'lovga layoqatliligi va malakali ishchilarga vositachilik xizmatlarining ko'rsatilishi tijorat mehnat vositachiligining rivojlanishi uchun iqtisodiy baza yaratdi.

Kadrlar agentligi o'zining mijozlari sifatida unga tashrif buyuruvchi, ya'ni ariza bilan murojaat qilgan firmalarga xodimlarni tanlash bo'yicha faoliyat yuritadi. Ammo agentlikda bo'sh ish joylarini izlovchilar uning asosiy mijozlari hisoblanmaydi. SHunday ekan, kadrlar agentligining davlat ish bilan bandlik xizmati bilan tenglashtirilgandagi farqi shundaki, u ish beruvchi mijozlar bilan ishlaydi. Tijorat ixtisoslashgan mehnat birjalarining kadrlar agentligidan farqi, ularning faoliyati ham ish beruvchilar, ham ish izlovchi kishilarga yo'naltirilgan.

Respublikamizda iqtisodiy islohotlarning amalga oshirilishi, tarmoqlardagi tarkibiy o'zgarishlar va mulkchilik munosabatlarining sekinlik bilan rivojlanishi, turli xil iqtisodiy imkoniyatlarga ega bo'lgan korxonalar sonining oshishiga olib keldi. Natijada ishlab chiqarishning pasayib ketishi kam miqdorda, o'z vaqtida to'lanmaydigan ish haqi beriladigan ish joylarining ko'p miqdorda oshishiga olib keldi. Bozor kam malakali ish joylari bilan yanada to'lib bordi, qo'layliklarga ega bo'lmagan, kam miqdordagi ish haqiga ega bo'lgan ish joylari va kam miqdordagi ish bilan bandlik kafolatlari kengayib bordi.

Mehnat bozorining bu segmentida tijorat mehnat vositachiligi bo'yicha faoliyat foyda bermaydi. Chunki korxonalardagi mavjud moliyaviy imkoniyatlarning chegaralanganligi mehnat vositachiligi uchun mablag'lar ajratishni zarurat etmaydi. Biroq iqtisodiyotda bunday faoliyatning amalga oshirilishi ijtimoiy jihatdan ahamiyatli va iqtisodiy jihatdan korxonalar uchun samaralidir.

Mehnat bozorining bu segmentida ijtimoiy funksiyalarni davlat ish bilan bandlik xizmati amalga oshiradi. Mehnat resurslari va korxonalarga mehnat vositachiligi davlat ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'lari hisobiga moliyalashtirish natijasida bepul ko'rsatiladi. O'zining cheklangan tashkiliy va moliyaviy resurslariga ega bo'lgan davlat ish bilan bandlik xizmati mehnat bozorida monopol xarakterga egadir. SHunday ekan, bizningcha, davlat ish bilan bandlik xizmati nodavlat tashkilotlar tuzishda, shuningdek, ixtisoslashgan, samarali imkoniyatlarga ega bo'lgan va qonunlar doirasida mehnat vositachiligi bilan shug'ullanuvchilarga yordam berishi kerak.

Yuqorida yuzaga kelgan bunday holatlar bilan davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatini quyidagicha izohlash mumkin:

1) Davlat ish bilan bandlik xizmati o'zining ma'lumotlar bankida nufuzli bo'sh ish joylariga ham, kam ish haqi to'lanadigan va kam malakali mehnat talab qiladigan ish joylariga ham ega. Korxonalardan ish bilan bandlik xizmatiga beriladigan talabnomaning katta qismi nochor tarmoqlardan, oz qismi barqaror rivojlanayotgan tarmoqlardan tashkil etadi. Barqaror rivojlanayotgan tarmoqlarga tez va sifatli mehnat vositachiligi xizmatlari asosan xususiy kadrlar agentligi tomonidan ko'rsatiladi;

2) Bundan tashqari davlat ish bilan bandlik xizmatiga ijtimoiy jihatdan himoyalangan malakali ishchilardan tashqari, ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan, ya'ni nodavlat ish bilan bandlik organlari xizmatlaridan foydalanish imkoniyatiga ega bo'lmagan ishchilar ham murojaat qiladilar;

3) Foydali bo'sh ish joylariga ega bo'lgan tadbirkorlar va malakali mutaxassislar davlat ish bilan bandlik xizmatidan kam foydalanadilar. Ular xodimlarni tanlash va bo'sh ish joylari to'g'risidagi axborotlarni to'g'ridan-to'g'ri qarindoshlari, tanishlari orqali muloqat o'rnatib, ma'lumotga ega bo'ladilar;

4) Davlat ish bilan bandlik xizmati o'zining ijtimoiy funksiyalarini bajarishda ijtimoiy ta'minot organlariga aynan o'xshash holda amalga oshiradi, qaysiki rivojlanayotgan firma ishchiga bo'lgan talabnomani berishga shoshmaydi, chunki ish

bilan bandlik xizmati hisobida mehnatga noloyiq ishlashni xohlamaydiganlar bo'lishi mumkin.

Mehnat bozorida davlat ish bilan bandlik xizmati ijtimoiy-iqtisodiy funksiyalarini bajarishda, asosiy subyekt sifatida chiqishga majbur: ishsizlarga ijtimoiy to'lovlar, fuqarolarni kasbga yo'naltirish bo'yicha xizmatlarni ko'rsatish, uzoq muddat ishsiz bo'lganlarga ishsizlik maqomini berish, ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashni o'tkazish, fuqarolarni ishga joylashtirish va ilgari huquqlarini tiklash bo'yicha turli tashkilotlar bilan qo'shma loyihalarni tashkillashtirish ishlari amalga oshiriladi.

Mehnat vositachiligi doirasida kadrlar agentligi davlat ish bilan bandlik xizmati bilan raqobatlasha oladimi? - degan savol yuzaga keladi.

Mehnat bozorida ish bilan bandlik sohasidagi institusional tuzilmalar ichida davlat ish bilan bandlik xizmati monopol bo'lib, o'zining faoliyatlari samaradorligini oshirishga harakat qiladi.

Biroq, amaliyotda davlat ish bilan bandlik xizmatiga fuqarolar ommaviy ravishda murojaat qilmaydilar, ular tijorat ish bilan bandlik xizmatlaridan foydalanishdan tashqari, bo'sh ish o'rinlari to'g'risida ma'lumotlarni izlashning boshqa kanallarini izlaydilar. Masalan, gazetalar, televideniya, har xil e'lonlar va internet orqali. SHunday bo'lsada, davlat ish bilan bandlik xizmatining ijtimoiy funksiyalarini bajarishi bo'yicha majburiyatlari yo'qolmaydi.

SHunday qilib: davlat ish bilan bandlik xizmatining asosiy vazifasi nodavlat ish bilan bandlik organlarini tashkil etish va mehnat vositachiligi bilan samarali shug'ullanishlari uchun imkoniyatlar yaratishga ko'maklashish zarur.

Mehnat bozorida tashkiliy tuzilmalarni ish bilan bandlik sohasidagi faoliyatlarining asosiy maqsadi ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasida muvozanatni va aholining ish bilan oqilona bandligini ta'minlashdan iborat.

Yuqoridagilarni e'tiborga olgan holda, mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanish holatining tahliliy natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat bozoridagi tashkiliy tuzilmalar

samaradorligini ta'minlashda yuzaga keladigan muammolar quyidagi asosiy ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'siri bilan belgilanadi:

- tashkilotlar tomonidan to'lovsiz ta'til berilishi, ish vaqtining qisqartirilishi;
- ishchilarni bo'shatish o'rniga maosh to'lovlarini kechiktirilishi;
- ishsizlik nafaqalarining kamligi;
- mehnat bo'limlari taklif etayotgan ish joylarining ma'qul emasligi;
- iqtisodiyotning pinhoni sektorining mavjudligi;
- ishsizlikning uzoq davom etishi;
- mehnat bozorida kam miqdordagi malakali kadrlarning taklifi;
- mehnat bozorida yuqori malakali kadrlarga talabning mos kelmasligi;
- ijtimoiy himoyaga muhtojlar salmog'ining ishsizlar o'rtasida ortib borishi;
- korxonalarda kadrlar qo'nimsizligining ortib borishi;
- ish beruvchilardan keladigan katta miqdordagi qiyin bajariladigan

talabnomalar;

- bo'sh ish o'rinlari haqida axborotlarni yetishmasligi;
- o'quv yurtlarining iqtisodiyot tarmoqlari bilan talabalar amaliy bilim va ko'nikmalarini oshirish bo'yicha yetarli darajada aloqalarning mavjud emasligi;

- xususiylashtirish jarayonining sekinlik bilan borishi;
- nodavlat ish bilan bandlik xizmatlarining yetarli darajada rivojlanmaganligi;
- iqtisodiyot tarmoqlarida nufuzli bo'lmagan ish o'rinlarining ko'payib borishi;

- mehnat bozori kon'yukturasining nomutanosibligi;
- ishchi kuchi talab va taklifining son va sifat ko'rsatkichlari bilan mos kelmasligi va hokazo.

Yuqorida keltirilgan omillar ta'siri natijasida yuzaga keladigan muammolarning hal etish yo'llari va usullarini aniqlash hamda bartaraf etish mehnat bozorini tartibga solish uchun ijtimoiy-iqtisodiy muhitni yuzaga keltiradi.

2.2. Mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlarining tahlili

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.

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.

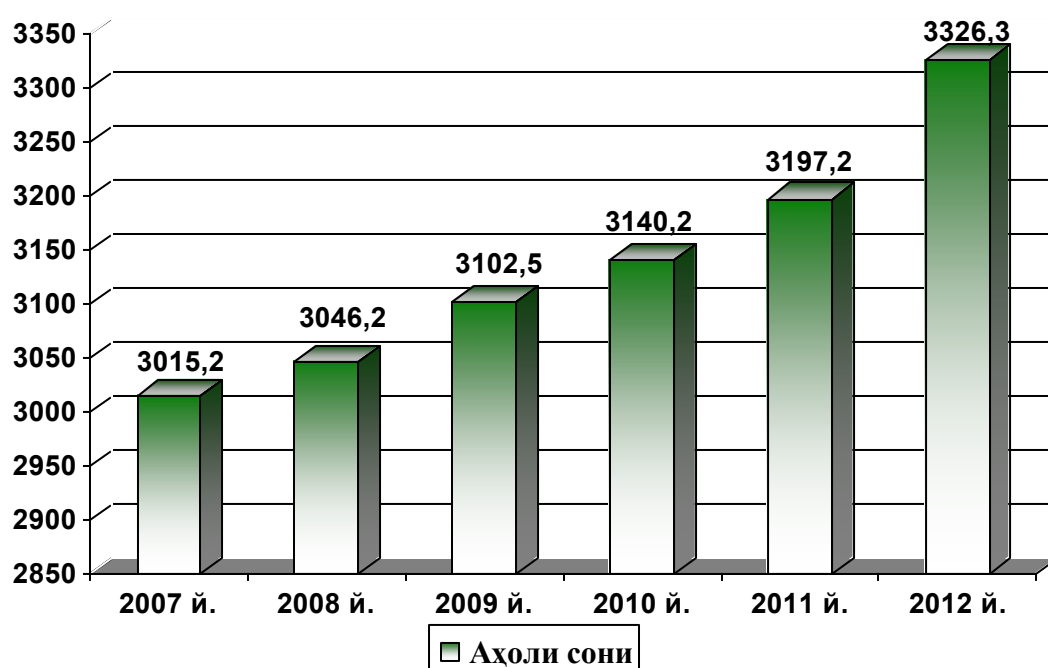
Ish bilan bandlikning passiv siyosati davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishsizlarga nafaqalar to'lash, ishsizlarni kasblarga qayta o'qitish va jamoat ishlarini tashkil etish kabi faoliyatlarni o'z ichiga oladi. Ish bilan bandlik siyosatining bu varianti davlatning amalga oshiradigan joriy xarajatlari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

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).

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.



2.2.1-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(2.2.1-jadval).

2.2.1-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.

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

o'shish 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.

2.2.2-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 qilganlar, jami	63880	64355	73021	76287	72721	113,8
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.

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 banlik xizmati organlariga murojaat qilganlar hissasi 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 hissasi 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 hissasi 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.

2.2.3- 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 tayinlanganlar	1971	1154	1053	1116	36	- 98,2
Korxonalarda mavjud bo'sh 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.

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 korxonalarni, ayniqsa, qayta ishlash korxonalarini qurish, texnik jihatdan qayt aqurullantirish 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 vujuga keltirishga yo'naltirish maqsadga muvofiq. SHu tariqa ortiqcha mehnat resurrlarini 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.

2.2.4-jadval.

2012 yil davomida Samarqand viloyatida yaratilgan yangi ish o'rinlari (kishi)

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.

2.2.4-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;

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.

2.2.5-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
	<i>SHundan</i> , qishloq joylarida	941	1006	1283	1367	1318	140,1
18 yoshdan 29 yoshgacha bo'lganlar	Jami	28686	31017	40492	39554	41502	144,7
	<i>SHundan</i> , qishloq joylarida	26273	28105	34941	33014	36816	140,1
30 yoshdan 50 yoshgacha bo'lganlar	Jami	17537	18963	17246	23349	25372	144,7
	<i>SHundan</i> , qishloq joylarida	16063	17182	17246	23349	22508	140,1
50 yoshdan yuqori yoshdagilar	Jami	0	0	48	1142	0	0
	<i>SHundan</i> , qishloq joylarida	0	0	24	1027	0	0

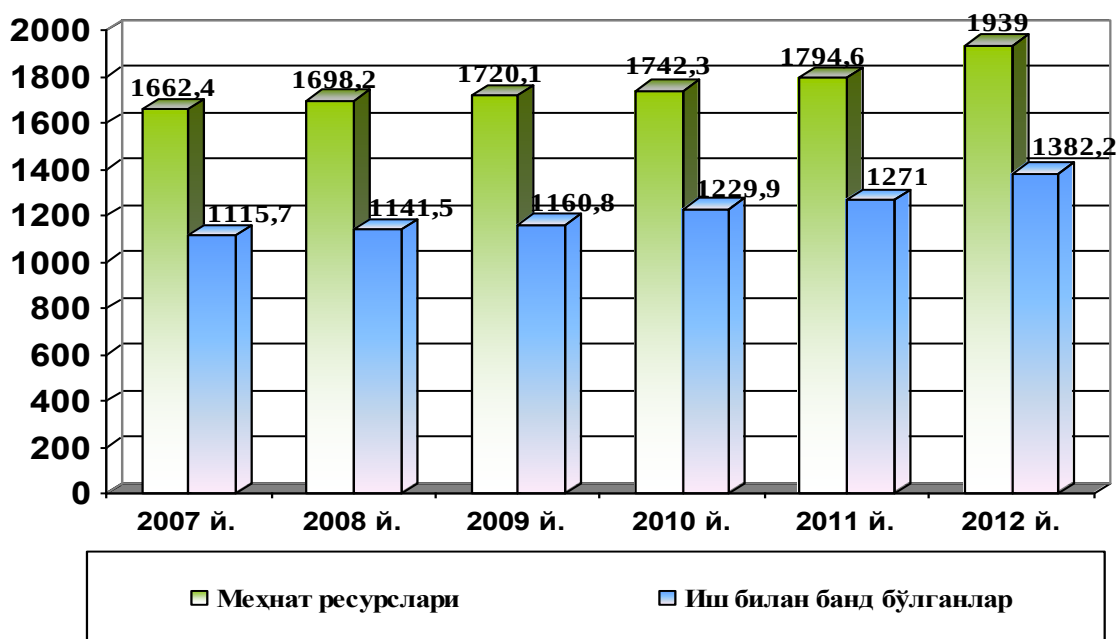
Manba: Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

2.2.5-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.

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 innovasion 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.

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'sishi kuzatildi (2.2.2-rasm).

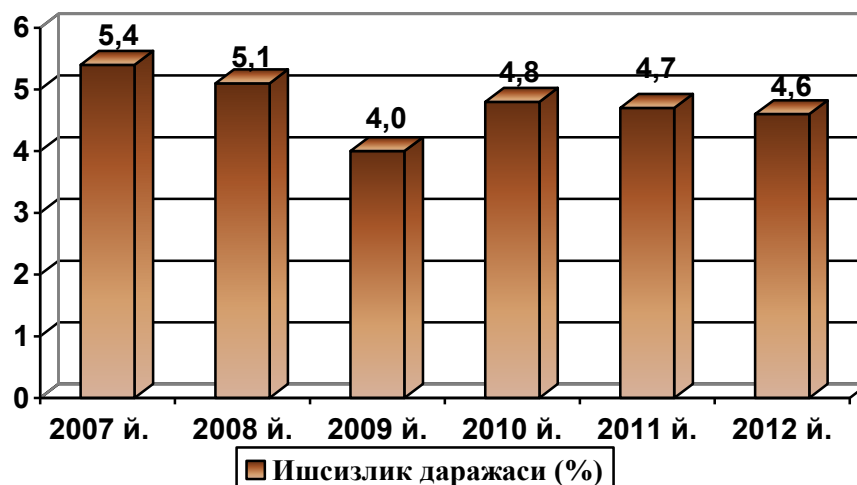


2.

2.2.2-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 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 (2.2.3-rasm). Viloyat iqtisodiyotida, ishsizlik darajasining pasayib borishi, samarali ijtimoiy siyosat yuritilayotganligidan dalolat beradi.



2.2.3-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.

2.2.6-jadval.

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

№	SHaxar 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	Samarqand shaxar	7 200	6 444	89,5	6 000	6 020	100,3
2	Kattaqurg'on shaxar	2 280	1 811	79,4	2 030	1 670	82,3
3	Okdaryo tumani	3 955	3 968	100,3	3 650	3 661	100,3
4	Bulung'ur 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	Kattaqurg'on tumani	4 985	4 987	100,0	4 500	4 526	100,6
8	Qushrabod 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	Payariq 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	Pastdarg'om tumani	5 550	5 770	104,0	5 000	5 220	104,4
13	Samarqand 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.

Samarqand viloyatida aholining bandligi va daromadlarining barqaror o'sishini ta'minlashga doir vazifalarini hal etish borasida ham izchil chora-tadbirlar amalga oshirilgan. Prezidentimizning yuqoridagi qaroriga asosan aholiga, ayniqsa, qishloq aholisiga, O'zbekiston respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligi huzuridagi aholi bandligini rivojlantirish jamg'armasi mablag'lari hisobidan shu soha bilan shug'ullanadigan tadbirkorlik subyektlariga imtiyozli kreditlar ajratish va shu asosda aholining bandlik darajasini oshirish vazifasi ham yuklatilgan edi. Bu borada, viloyatda kichik korxonalar va mikrofirmalarda yangi ish joylarini yaratish va aholini ish bilan bandligini ta'minlashga jiddiy e'tibor qaratilgan. 2012 yilda aholini ish bilan bandligini ta'minlash hududiy dasturiga binoan xizmat ko'rsatish va servis sohasida 18580 ta yangi ish o'rni yaratilish rejalashtirilgan bo'lsa, amalda esa 18643ta yangi ish o'rinlari yaratilgan bo'lib, reja ko'rsatkichi 100,3% ga (63ta) ortig'i bilan bajarilishiga erishilgan (2.2.7-jadval).

2.2.7.-jadval.

Samarqand viloyatida 2011-2012 yil 1 yanvar holatiga kichik korxona va mikrofirmalarda tashkil qilingan yangi ish joylari

№	Ko'rsatkichlar	2011 yil			2012 yil		
		Dastur	Amalda	%	Dastur	Amalda	%
1	Sanoatda	9329	8914	95,6	9809	9834	100,3
2	Uy-joy qurilishi va ta'mirlashda	7197	7013	97,4	7022	7057	100,5
3	Xizmat ko'rsatish va servis sohasi (boshqa yo'nalishlar)	15129	15083	99,7	18580	18643	100,3
	Jami	31655	31010	98,0	35411	35534	100,3

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

Umuman olganda, iqtisodiyotning innovasion 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. Bu esa o'z navbatida innovasion rivojlanish sharoitida mehnat bozorini tartibga solinishi uning samarali rivojlanishiga olib keladi.

2.3. Mehnat bozorini tartibga solinishda mehnat shartnomalarining o'рни va uni tartibga solishning mintaqaviy usullari

Mehnat bozori munosabatlarini tartibga solish kompleks – shartnoma tizimining qayishqoqligi, shuningdek, munosabatlari sohasida tenglik va ijtimoiy adolat tamoyillarini ro'yobga chiqarish haqidagi keng yoyilgan to'g'ri tasavvurlarga ega bo'lishdir. Ayrim xodim muzokaralarda o'zidan ancha kuchli sherigi – ish beruvchiga nisbatan yakka tartibda amalga oshiradigan xatti-harakatlari bilan qarshilik ko'rsata olmaydi. Boz ustiga, jamoaviy shartnomaga ko'ra, malakasi past hamda yetarli darajada yuqori unum bilan ishlay olmaydigan ishchi kuchining ish joyi muayyan muddatga saqlab turiladi. Jamoaviy shartnoma mehnat munosabatlari barqarorligiga erishishda muhim ahamiyatga ega. Jamoaviy shartnoma tizimi mehnat bozoridagi xo'jalik subyektlarining o'zaro munosabatlaridagi mojarolarni o'zicha bartaraf eta olmaydi. Chunki, ushbu mojarolar asosini ijtimoiy manfaatlar, maqsadlar, intilishlar, talablardagi farqlar tashkil etadi. Garchi, jamoaviy bitimlar tizimi manfaatlarni kelishib olish, o'zaro bir qarorga kelish va mojarolarni tezlik bilan bartaraf etish jarayonlarini ko'zda tutsada, muzokaralar jarayoni ancha maqbul natijalarga erishish imkoniyatini ham yaratadi. Ayni paytda bitim shartlari shartnoma shaklini olib, ikki tomonni mazkur shartlar asosida ijtimoiy va iqtisodiy barqarorlikni ta'minlash maqsadida oxirgi choralarni ko'rmasdan, ya'ni, ish tashlash yoki ishdan bo'shatishga yo'l qo'ymay, harakat qilishga majbur etadi.

Kelajakda jamoaviy bitimlar, shuningdek, mehnat bozori faoliyatini, kadrlarni o'qitish va malakalarini oshirish hamda o'zgartirish, ularning ish haqi va ishsizlarni ish bilan ta'minlash ko'rsatkichlarini tartibga solish masalalarini ham qamrab oladi. SHuni qayd etib o'tish kerakki, asosan jamoaviy mehnat shartnomasi tizimi va bevosita davlatning tartibga solib borishi amal qilishiga qaramay, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar yakka tartibda ham hal etilishi mumkin.

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma ish beruvchi uchun ancha foydalidir. SHaxsiy shartnoma tizimi yollanuvchining mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlarga ko'ra esa, bunday qilib bo'lmaydi. SHu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko'p hollarda yollanuvlarni ijtimoiy kafolatlarning kattagina qismidan mahrum etadi.

Mehnat munosabatlarini shaxsiy uslubda tartibga solish va bandlikning qayishqoq shakllarini joriy etish - yollanuvlar kuchidan foydalanishni (ekspluatasion xarakterda) kuchaytirish hamda doimiy ishlovchi shaxslar uchun ilgari mavjud bo'lgan ijtimoiy kafolatlardan voz kechilishidan tashqari yana bir qator salbiy oqibatlarga olib kelishi mumkin. Jumladan, rivojlangan mamlakatlardagi mehnat bozorlarida doimiy ishchi kuchlarini vaqtincha yoki to'liqsiz ish vaqtida ishlovchi shaxslar (yoshlar, xotin-qizlar, nogironlar va hokazo) bilan almashtirish qoida tusiga kirmoqda. Tabiiyki, mazkur ijtimoiy guruhlarining vakillari ijtimoiy jihatdan kam muhofazalangan va jamoaviy shartnomalar bilan qamrab olinmagan. SHu bois davlat, ayniqsa, xo'jalik yuritishning bozor munosabatlariga o'tish sharoitlarida yollashning shaxsiy shartnoma shakllari rivojini nazorat qilib borishi kerak. Aks holda, norozilik kuchayishi natijasida davlat ishsizlik bo'yicha ijtimoiy to'lovlarni ancha ko'paytirishga majbur bo'lib qoladi.

So'nggi holatni alohida hisobga olishimiz lozim. Chunki, respublikamizda, bir tomondan, tadbirkorlik, ishchilarni yollab ishlatish bo'yicha hususiy tadbirkorlik va biznes yaxshi rivojlanmagan bo'lsa, ikkinchi tomondan esa, kam ta'minlangan hamda ijtimoiy jihatdan yetarli darajada himoya qilinmagan aholi orasida ishsizlar soni oshib boryapti. 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.

O'zbekiston Respublikasida mehnat bozorini tartibga solishning mintaqaviy usullariga e'tibor qaratilsa, respublikaning mehnat resurslari ortiqcha hududlari, avvalo, Andijon, Farg'ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo, Surxondaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshishi va uning taklifi kamayishini hisoblash zarur.

Mazkur usullar nimalarda ifodalanishini batafsil ko'rib chiqaylik.

Ishchi kuchiga talabni oshirish usuli. Bozor iqtisodiyotiga o'tish sharoitlarida mulkni xususiylashtirish va davlat tasarrufidan chiqarish, ekinlarni yetishtirishda tarkibiy tuzilmani qayta qurish, zarar keltirib ishlayotgan korxonalarni tugatish, fan-texnika taraqqiyoti yutuqlari va intensiv texnologiyalarni joriy etish hisobiga asosan qishloq xo'jaligi ishlab chiqarishidan bo'shatilayotgan xodimlar soni tez ko'paymokka.

Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishni rag'batlantirish usullarini tadqiq etish mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga hamda mazkur hudud uchun samarali tarmoqlarni rivojlantirishga qaratilgandir.

Muvaqqat ish joylarini yaratish va mulkchilikning turli shakllarini rivojlantirishni rag'batlantirish – aholi bandligini oshirishning eng muhim yo'nalishlaridan biri. U korxonalarining 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 noana'naviy shakllarini tashkil etish bilan bog'liq sarf-xarajatlarni to'lash kabi chora-tadbirlar yordamida amalga oshiriladi.

Ishchi kuchlariga taklifni kamaytirish usuli. Ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirishga, shuningdek, ularning mehnat bozoriga oqib kelishini qisqartirish va boshqa joyga ketishini rag'batlantirish hamda ish vaqti va mavjud ish joylarini ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lganlar o'rtasida qayta taqsimlash orqali

samarali ta'sir etish mumkin. Respublikamizda «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» asosida umumta'lim dasturlarini kengaytirish va o'qish muddatini uzaytirish bilan kasbiy tayyorgarlikni yaxshilash, o'quv yurtlarida kunduzgi ta'lim olinadigan o'quv o'rinlarini ko'paytirish va kechki hamda sirtqi o'quvdagi talaba o'rinlarini qisqartirish, ishlab chiqarishdan ajralgan holda o'qiyotganlarga stipendiyalar miqdorini oshirish, ayollarga bola parvarishi uchun to'lanadigan nafaqalar va beriladigan ta'til muddatini ko'paytirish, mehnat stajini hisoblashda ularga imtiyoz berish; pensionerlar, nogironlar hamda ularni parvarishlaydigan shaxslarning pensiyalarini oshirish mehnat bozorida ishchi kuchlarining oqib kelishini kamaytirish chora-tadbirlari hisoblanadi.

Ish bilan bandlar orasida ish vaqti va ish joylari ishchi kuchlariga bo'lgan taklifni kamaytirish maqsadlarida qayta taqsimlanadi. Mehnat resurslari ish bilan bandligining xususiy va vaqtinchalik shakllariga o'tishlarini rag'batlantirishga ularga ham ish bilan to'la band qilingan shaxslarga mo'ljallangan ijtimoiy ta'minotning o'sha turlarini, ta'tillar va boshqa ijtimoiy kafolatlarning miqdorlarini o'rnatish, kafolatlangan eng kam miqdordagi ish haqi bilan ta'minlash, har yili beriladigan ta'tillarni o'z vaqtida berish, ish kuni va ish haftasi davomiyligini qisqartirish orqali erishish mumkin.

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

Ishchi kuchlariga talabni kamaytirish usuli. Mazkur usulga hududiy hokimiyatlarning u yoki bu mintaqalarda, tarmoqlar yoki kasb-hunarlar bo'yicha ishlab chiqaruvchi kuchlarni joylashtirish va yangi ish joylarini vujudga keltirishni sekinlashtirishga oid quyidagi chora-tadbirlar: ortiqcha ishchi kuchlaridan foydalanganlik uchun ko'shimcha soliqlarni belgilash; qattiq kredit siyosatini o'tkazish; korxonaga xodimni ishga olganligi uchun bir martalik to'lovni joriy etish; ortiqcha ishchi va xizmatchilarni qisqartirishni rag'batlantirish va hokazolar kiradi.

Bundan tashqari, ishchi kuchlariga talabni kamaytirishda mehnat unumdorligini oshirish va tejamkorlikka erishish muhim ahamiyatga egadir.

Ishchi kuchlari taklifini ko'paytirish usuli. Hozirgi shart-sharoitlarda mehnat bozoriga ishchi kuchlari taklifini mutlaq ko'paytirish, umuman, mumkin emas. Ishchi kuchlari taklifini ko'paytirishga sanoat va xizmat ko'rsatish tarmoqlari va shaxsiy mehnat faoliyati sohalarining rivoji jiddiy to'siq bo'lishi mumkin.

Bundan tashqari, hozirgi paytda ishchi kuchi taklifi na kasb, na malaka tuzilishi bo'yicha iqtisodiyot tarmoqlaridagi jonli mehnatga talabning o'sish sur'atiga javob bermaydi. SHu bois ishchi kuchi taklifining sifat ko'rsatkichlarini o'zgartirish hamda ularning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini oshirish lozim. Buning uchun esa, bandlikning davlat xizmati tizimidagi va boshqa o'quv yurtlaridagi xodimlarning malakalarini oshirishni tashkil etish, korxonalarning o'zidagi maxsus kurslarda kasb-korga o'rgatishni yaxshilash va ularga soliq to'lovida imtiyozlar berish mahalliy kadrlar raqobatbardoshligini oshirishning maqsadli maxsus dasturini ishlab chiqish kerak.

Ishchi kuchlari taklifini rag'batlantirish xodimlarni ishga yollash va joylashtirishga yordamlashish usullarini qo'llanish 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 resurslarini qayta taqsimlashning ancha samarali usullari orasida turmush darajasini tartibga solishni alohida ajratib ko'rsatish mumkin. Mazkur uslublar hududlarning moliyaviy resurslari hisobidan xodimlarning mehnat va uy-joy shart-sharoitlarini hamda madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish darajalarini yaxshilash kabi tadbirlarni o'tkazib, ularni tartibga solish asosida tatbiq etiladi.

Barcha hududlar mehnat bozorlaridagi munosabatlarni tartibga solishda ishga yollashda erkin va o'zaro manfaatli raqobat uslubidan foydalanish muhim ijtimoiy-

iqtisodiy ahamiyatga ega.

Mehnat bozorida ishchi kuchlarini yollashda erkin va samarali raqobat – yollanuvchilar bilan ish beruvchilar o'rtasida ishchi kuchlariga bo'lgan erkin talab va taklif tamoyilari asosida mehnat-tovarga o'zaro manfaatli bahoni o'rnatish. Bunda ishga yollash bozoridagi uning sifat ko'rsatkichlari va raqobatbardoshligi, mahalliy va xorijiy mehnat birjalari tomonidan turli guruhlar va kasblar bo'yicha bo'sh ish joylari, ishchi kuchlarining narxlari haqidagi haqqoniy axborotning berilishi, ish beruvchilarning yollanma ishning muddatlari va xarakteri yuzasidan talablari va shartlari, mehnat shartnomalarini tuzish va bekor qilishning ijobiy hamda salbiy oqibatlari va hokazolar hisobga olinadi.

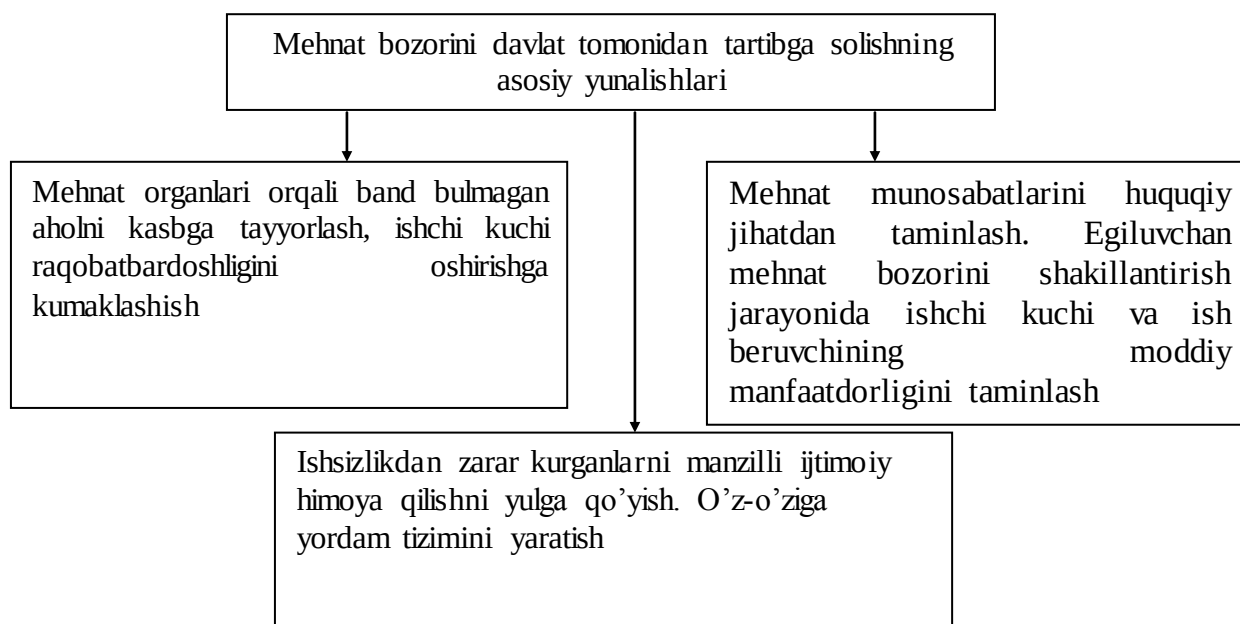
Mehnat bozoridagi erkin raqobatda ishchi kuchlarigina emas, balki shaxsiy yoki jamoaviy mehnat shartnomasi asosida foydali narxda o'zining «mehnat qobiliyati»ni sotishga muhtoj kadrlar ham qatnashishi mumkin. Bu yerda mehnat resurslari bilan ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarning sifat ko'rsatkichlari yuzasidan erkin raqobat vujudga keladi.

III-BOB. IQTISODIYOTNI ERKINLASHTIRISH SHAROITIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING ASOSIY YO'NALISHLARI

3.1. Mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishni takomillashtirish

Ishchi kuchi bozori ichki regulyatorlarining turli-tumanligi hamda uning samarali amal qilishi ijtimoiy jihatdan ahamiyatga ega ekanligi tufayli mehnat bozorida uni malakali ravishda tartibga solish talab etiladi. Bandlik sohasida tartibga solishning bunday tizimini yaratish O'zbekistonda o'tkazilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir. Bu borada hozirda ayrim ishlar qilinganligini aytib o'tish kerak: mehnat bozori va munosabatlarning yangi qonuniy asoslari (bandlik xizmatlari) tuzildi, ishsizlarni ro'yxatga olish yo'lga qo'yilmoqda. Bugungi kunda respublikamizda 200dan ziyod mehnat birjalari (davlat bandlik xizmatlari) faoliyat ko'rsatmoqda. ulardan mehnat munosabatlari bo'yicha 2000 dan ortiqroq mutaxassis aholini ish bilan ta'minlash va faol ijtimoiy muhofaza masalalarini hal qilish bilan shug'ullanmoqda. O'zbekiston hukumati imkoni bo'lgan, huquqiy jihatdan asoslangan barcha dasturlar yordamida respublikada mehnat bozori siyosatini olib bormoqda.

Hozirgi paytda mehnat bozorini davlat tomonidan tartibga solishning **to'rtta asosiy yo'nalishini** ajratib ko'rsatish mumkin. **Birinchidan**, bu iqtisodiyotning nodavlat sektorida bandlikning o'sishini rag'batlantirish va ish joylari sonini ko'paytirish dasturlari, **ikkinchidan**, ish kuchini tayyorlash va qayta tayyorlashga yo'naltirilgan dasturlar va **uchinchidan**, ishchi kuchini yollashga ko'maklashish dasturlari. ulardan tashqari, **to'rtinchidan**, hukumat ishsizlikni ijtimoiy sug'urta qilish borasida ham dasturlar ishlab chiqishga kirishmoqda, ya'ni ishsizlarga nafaqa berish uchun mablag' jamg'armasi tuzildi. SHu tarzdagi dasturlar doirasida, masalan, AQSHda urushdan keyingi yillarda davlat sektorida (ijtimoiy xizmatlar sohasida – maorif, tibiiy xizmat ko'rsatish, kommunal xo'jalik hamda ijtimoiy binolar qurilishi va ta'mirlash-tiklash ishlarida) yuz minglab ish joylari yaratilgan edi. 2500 dan ko'proq mahalliy agentliklarga (mehnat birjalariga) ega bo'lgan AQSH ishga joylashtirish xizmati ishsizlarni ro'yxatga olish bilan shug'ullanadi. ular bo'sh ish joylari topishga harakat qilishadi, malakasini aniqlash maqsadida ishga da'vogarlarni test sinovidan o'tkazishadi va boshqa shunga aloqador vazifalar bilan shug'ullanishadi. Kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash masalasiga kelganda esa, AQSHda uning asosiy bo'g'ini bo'lib oliy va o'rta maktab, xususiy korporasiyalarning o'quv kurslari va markazlari hisoblanadi. Kasbga tayyorlashning davlat tizimi bu yerda ancha zaif rivojlangan.

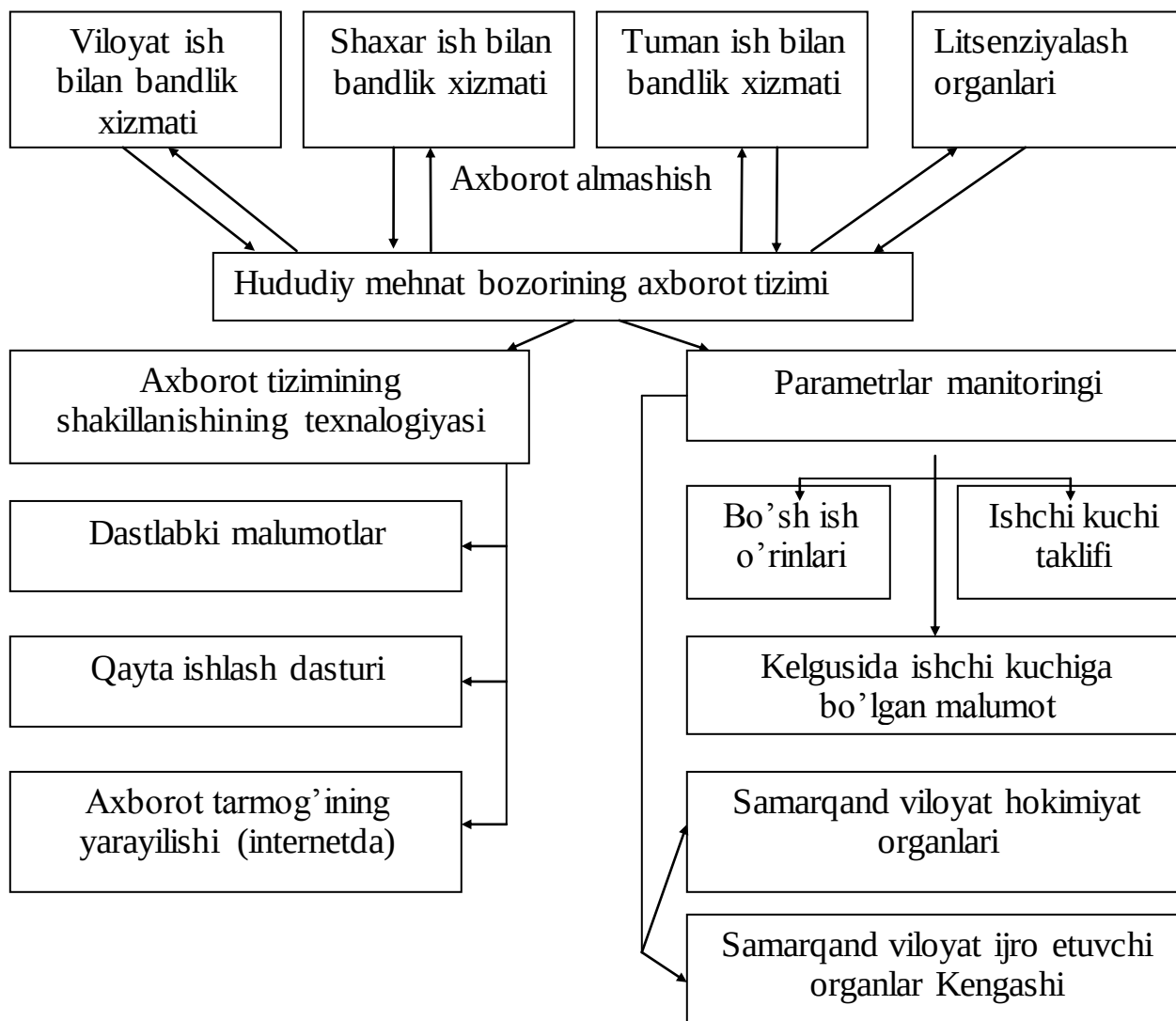


3.1.1-rasm. Mehnat bozorini tartibga solishning mantiqiy yo'nalishlari.

Mantiqan olganda uslubiy jihatdan bu yo'nalishlar quyidagi tamoyillarga suyanadi (3.3.1-rasmga qarang):

- davlat bandlik xizmatlari vositasida ish bilan ta'minlanmagan aholini yangi

kasblarga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish;



3.1.2-rasm. Hududiy mehnat bozori infratuzilmasida axborotlar almashuvi chizmasi

- mehnat munosabatlarini huquqiy jihatdan uzluksiz tartibga solib borishni yo'lga qo'yish;
- ishsiz qolganlarni yo'naltirilgan ijtimoiy muhofaza qilish.

Tadqiqotlar ko'rsatyaptiki, mehnat bozorini samarali tartibga solishning yuqorida sanab o'tilgan usullari orasida ishchi kuchlariga talabni ko'paytirish va uning taklifini kamaytirish usuli yetakchi o'rinni egallaydi. ×unki, respublikamiy hududlarining aksariyat qismi mehnat resurslari bilan ortiqcha ta'minlangan. Bularning hammasi aholining oqilona bandligini shakllantirishga hamda ishsizlikni

yo'l qo'yiladigan darajagacha kamaytirishga ko'maklashadi.

Hududiy axborot tizimlarining yaratilishi ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solishda tarmoqli – axborotlarni taqsimlash xususiyatlari bilan aloqadorlikda ijobiy tashqi samaralarni yuzaga keltiradi.

Buning uchun hududiybarcha hududiy ish bilan bandlik xizmatlarini internet taromog'iga ulash nazarda tutiladi.

3.1.2-rasmda ko'rsatilishicha, hududiy axborot tizimi quyidagi parametrlar monitoringiga asoslanadi: bo'sh ish o'rinlari haqida ma'lumotlar va ularning dinamikasi; ishchi kuchi taklifi (ish bilan bandlik xizmati ish izlovchilar ma'lumotlar bankini shakllantiradi); oldindan ishchi kuchini qisqartirish va yollash haqida korxonalar va firmalar ma'lumotlarini o'z ichiga oluvchi hamda mehnat bozorida talab va taklifning o'zaro muvofiqligini ta'minlashda, o'z vaqtida ularni tayyorlash bo'yicha viloyatdagi kasbga yo'naltirish o'quv yurtlari va oliy o'quv yurtlari bitiruvchi mutaxassislarini istiqbolashtirish asosida kelgusida ishchi kuchiga talab haqida ma'lumotlar to'plash. Ko'rsatilgan parametrlar bo'yicha ma'lumotlar bazasining shakllanishi ish bilan bandlikka ko'maklashish dasturini ishlab chiqish va monitoringini o'tkazish maqsadida viloyat hokimiyat organlarini axborot bilan ta'minlash uchun ishonchli empirik asos hisoblanadi.

Mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini joriy etish iqtisodiyotning axborot sektorini intensiv rivojlantirish jarayonini qamrab oladi. SHuning uchun hududiy darajada iqtisodiyotni axborotlashtirishning shakllanish belgisi hisoblanadi.

Albatta, hududiy mehnat bozorida axborot tizimlarining yaratilishi, avvalambor, mahalliy elektron, kompyuter texnikalari ishlab chiqarishni rivojlantirishni talab etadi. Mahalliy elektron sanoatining rivojlanishi mehnat bozorida axborot tizimlari shakllanishi uchun zarur jihozlarni ta'minlaydi.

Axborotlashtirish infratuzilmasi rivojlanishining hozirgi yo'nalishlarining tahlili axborot xizmati tarmog'ini takomillashtirishning huquqiy, tashqi va iqtisodiy jihatlarini tadqiq qilish bilan bog'liq vazifalar majmuasini tezroq hal etish zaruriyatini ko'rsatmoqda.

Mehnat bozorida axborotlashtirish quyidagi vazifalarni amalga oshirishini nazarda tutadi:

- mehnat bozorini axborotlashtirishga tayyorlashning tadbirlar majmuasini amalga oshirish, ya'ni bu muammoni hal etish uchun zarur siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy mutaxassislar tayyorlash va boshqa shu kabi shart-sharoitlarni yaratish;
- aholining kompyuter savodxonligini ta'minlash, yangicha fikrlash va axborot madaniyatini shakllantirish;
- xo'jalik mexanizmini takomillashtirish, tashkiliy tuzilmalar, boshqaruv tartibotlarini qayta qurish, axborotlashtirish industriyasining xo'jalik mexanizmini vujudga keltirish, axborotlashtirishning huquqlarini ishlab chiqish;
- mehnat bozorida axborotlarni qabul qilib olish va tarqatish umumdavlat muhitini rivojlantirish;
- matematik va dasturiy ta'minot ishlab chiqish, ma'lumotlar banklarini va bilimlarning manbalarini vujudga keltirish;
- axborotlashtirish sohasida samarali xalqaro hamkorlik qilish yuzasidan keng ko'lamli tadbirlarni amalga oshirish.

Mehnat bozori hududiy axborot tizimi ish bilan bandlik va mehnat sohasida fuqarolarni o'z-o'zini himoyalashning qo'llab-quvvatlashini o'z ichiga oluvchi huquq va majburiyatlar haqidagi axborotlarni saqlash, normativ aktlar va ularni mustahkamlash haqida, ularning ijrosini ta'minlash, ijtimoiy-huquqiy maslahatlar va ijtimoiy-mehnat muammolarining yechimi uchun zaruriy ma'lumotlarni ta'minlashi kerak.

Hozirgi kunda mehnat bozori axborot tizimlari oldida turgan dolzarb vazifalardan biri dasturiy va kommunikasion jihatlarni takomillashtirishdir.

SHunday qilib, mehnat bozorida talab va taklifni tartibga solish bo'yicha hududiy axborot tizimlarini yaratilishi bozor aloqalarini shakllantirish, mehnat bozorida xo'jalik subyektlari transaksion xarajatlarini kamaytirish, tarmoqlar bo'yicha ishchi kuchi taqsimlanishini optimallashtirish maqsadida, ular o'rtasida intensiv aloqalarni qaror toptirish shart-sharoitlarini vujudga keltiradi. To'plangan

ma'lumotlarning ishonchliligi mehnat bozori samarali monitoringini ta'minlash uchun axborotlar o'zlash jarayonini tezlashtiradi va hududiy ish bilan bandlik xizmati organlari uchun ish bilan bandlikka ko'maklashish dasturini ishlab chiqishda ma'lumotlar bazasini shakllantiradi. Demak, Samarqand viloyatida hududiy axborot tizimlarining yaratilishi mehnat bozorini tartibga solishda hududiy ish bilan bandlik siyosatni samaradorligini oshirish uchun imkoniyat yaratadi.

3.2. Mehnat bozorini tartibga solishning strategiyasi va yunalishlari

O'zbekiston Respublikasida bozor munosabatlariga o'tish sharoitida inson manfaatlariga yo'naltirilgan ish bilan bandlik strategiyasi ishlab chiqilgan. Ushbu strategiya mehnatga layoqatli har bir inson uchun o'z qobiliyatini namoyon etish va o'z mehnati bilan o'zi hamda oilasi uchun insonga mansub yaxshi turmush sharoitlarini ta'minlashni taqozo etadi.

Mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash strategiyasi quyidagilarni amalga oshirishni ko'zda tutadi:

- fuqarolarning mehnat qilish, tadbirkorlik, iqtisodiy faoliyat sohasi va turini hamda kasbni tanlash erkinligi kabi konstitutsiyaviy huquqlarini ta'minlash;
- mehnat faoliyati motivasiyasining kuchli mexanizmini joriy etish, aholi iqtisodiy faolligini oshirish uchun sharoitlar yaratish;
- amalda mehnat bozorini shakllantirish, mehnat resurslarini iqtisodiyot tarmoqlari va faoliyat sohalari bo'yicha erkin taqsimlanishi va qayta taqsimlanishi uchun sharoitlar yaratish.

Davlatning ishchi kuchi bozoridagi siyosati quyidagi asosiy yo'nalishlar bo'yicha amalga oshiriladi:

- iqtisodiyotda tarkibiy o'zgarishlar va mehnat resurslarini tarmoqlararo qayta taqsimlashni amalga oshirish;
- joylardagi mehnat bo'limlari orqali iqtisodiy, huquqiy dastaklar vositasida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabni tartibga solish. Buning uchun joylarda hududiy «Bandlik» dasturlari ishlab chiqilib, amalga oshiriladi. Dastur o'z ichiga aholining raqobatga bardoshsiz toifalari uchun yangi ish joylarini yaratish, ommaviy

ishdan bo'shatishlarning oldini olish, jamoatchilik ishlarini tashkil etish, ishsizlarni qayta tayyorlash, o'qitish va moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlashga qaratilgan chora-tadbirlarni oladi;

- ishsizlarga nafaqalar, kasb-hunarga o'qitish va qayta o'qitish davrida stipendiyalar berish, ularning oilalariga moddiy yordam ko'rsatish kabi sosial kafolatlar berish. Ushbu maqsadlar uchun bandlikka ko'maklashish fondi hisobidan mablag'lar ajratiladi;

- yoshlar, ayollar, nogironlarni ish bilan ta'minlash bo'yicha maxsus tadbirlarni amalga oshirish;

- ishchi kuchi sifatini oshirish, ish bilan band bo'lmagan aholini kasb-hunarga o'qitish, qayta tayyorlash va malakasini oshirish tizimini takomillashtirish;

- kishilarni o'zini-o'zi ish bilan band qilish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish.

O'zbekistonda davlat aholining ish bilan bandligini ta'minlash maqsadida mehnat bozorida faol siyosat olib boradi. Mehnat bozoridagi faol siyosatni amalga oshirishda davlat quyidagi asosiy choralar tadbirini amalga oshirmoqda:

- ish izlovchilarni ishga joylashtirish bo'yicha xizmatlar ko'rsatish;

- ishlovchi va ishsizlarni o'qitish, kasbga qayta tayyorlash;

- bevosita ish joylarini yaratish;

- doimiy ish bilan bandlikni subsidiyalashtirish;

- kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni, shu jumladan, o'z korxonalarini, ishbilarmonlik faoliyatini boshlamoqchi bo'lgan ishsizlarni qo'llab-quvvatlash;

- jamoat ishlarini tashkil etish.

Respublikamizda aholini ish bilan ta'minlash maqsadida ishchi kuchi bozoriga ta'sir etishning samarali usullaridan foydalanmoqda. Bular quyidagilardan iborat:

- ishlovchilarning geografik mobilligini, migrasiyasini tartibga solish. Buning uchun ustuvor ravishda rivojlantirilayotgan, o'zlashtirilayotgan hududlarga ko'chishni rag'batlantirish lozim bo'ladi;

- korxonalar doirasida kadrlarni qayta tayyorlashdan tashqari mehnat bo'limlari qoshida ishchi kuchi bozori talablariga muvofiq hududdagi korxonalar uchun zarur kadrlarni qayta tayyorlashni tashkil etish;

- jamoat ishlari va nogironlar uchun ish joylarini yaratish. Nogironlarni ijtimoiy-muhofaza qilingan ishlarga jalb etish, ularni kasbiy reabilitasiyadan o'tishlariga imkoniyat yaratish;

- yoshlar va ishsizlik nafaqasini olish muddati tugayotgan fuqarolar uchun mikrokreditlar ajratish.

Mehnatga talabni faol shakllantirish iqtisodiy o'sish sifati va sur'atlari, shuningdek, quyidagi omillar bilan uzviy bog'liq bo'ladi:

- yangi, ayniqsa, ko'p mehnat talab qiladigan ishlab chiqarishlarni, asosan, kam ta'minlangan va bandlik darajasi past bo'lgan aholi punktlari va mintaqalarida joylashtirishni rag'batlantirish.

- iqtisodiy rivojlanish kam ta'minlanganlik va bandsizlik darajasi yuqori bo'lgan mintaqalarda, yangi ishlab chiqarish va ish o'rinlari yaratishga xizmat qiluvchi zamonaviy temir yo'l va avtomobil yo'llari tarmog'ini yaratish va modernizatsiyalash;

- yetishtirilgan qishloq xo'jalik mahsulotlarini qayta ishlash bo'yicha yangi ishlab chiqarishlarni yaratish uchun gorizontaal va vertikal integratsiyaga har tomonlama ko'maklashishni nazarda tutuvchi qishloq hududlarini kompleksli rivojlantirish siyosatini amalga oshirish;

- kichik biznesni, bundan oldingi bo'limlarda bayon qilingan iqtisodiy siyosat chora-tadbirlari bilan har tomonlama qo'llab-quvvatlash;

- individual bandlikning turli shakllari, kam ta'minlanganlik va bandliksizlik darajasi yuqori bo'lgan mintaqalarda, jumladan, xususiy tadbirkorlik, uy mehnati va oilaviy biznesni yaratish va kengaytirishga ko'maklashish.

- investisiya loyihalari tashabbuskorlarining mablag'lari hisobidan yangi tashkil qilinayotgan zamonaviy ishlab chiqarishlar uchun kadrlar tayyorlashni kengaytirish.

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash strategiyasining amalga oshirilishi natijasida 1990-2010 yillarda ish bilan band aholi soni 3,7 million nafarga oshdi.

2010 yil yakunlariga ko'ra, mamlakatimizda Xalqaro mehnat tashkiloti uslubi asosida aniqlangan ishsizlik darajasi maqbul darajada bo'lib, iqtisodiy aholining qariyb 5 foizini tashkil etgan. Aholi bandligi tarkibida muhim ijobiy o'zgarishlar ta'minlandi. Agar mustaqillikning dastlabki yillarida ish band bo'lganlarning 60 foizi davlat sektori hissasiga to'g'ri kelgan bo'lsa, bugungi kunda esa mazkur sektorda umumiy ish bilan band aholining 20 foizdan ortig'i mehnat qilmoqda. Bandlikning sohalar bo'yicha tarkibida ham ijobiy tendensiyalar kuzatilmoqda: qishloq xo'jaligida band bo'lgan aholining ulushi 1990 yilda jami ish bilan band bo'lganlarning 40 foizini tashkil etgan bo'lsa, 2011yilda 25 foizdan kamrog'iga tushdi. Ish bilan band bo'lganlarning 13% ga yaqini sanoatda, 53%ga yaqini xizmatlar sohasida to'g'ri keladi.

O'zbekistonda aholining ish bandligini oshirish maqsadida kichik biznes vaxususiy tadbirkorlikning rivojlanishini qo'llab- quvvatlash ,yangi ish o'rinlarini yaratish dasturlari amalga oshirilmoqda. So'ngi yillarda kasanachilik va oilaviy tadbirkorlik kabi aholi bandligini ta'minlashning yangi shakllari faol rivojlandi. 2006-2010yillarda kasanachilik va ijara shartnomalari asosida 674 mingta ish o'rni tashkil etildi. 2011 yilda respublikamizda 1 millionga yaqin ish o'rinlari yaratildi. Ularning 64% dan ortig'i kichik biznes vaxususiy tadbirkorlik va fermerlik rivojini rag'batlantirish, 28% dan ortig'i esa yangi korxonalar tashkil qilish, kasanachilikning turli shakllarini kengaytirish hisobidan yaratildi. Kam ta'minlangan va ko'p bolali oilalarga bepul qora mol berilishi natijasida 1.4 million nafar qishloq aholisi dehqon xo'jaliklarida qoramollar boqish bilan shug'ullanish imkoniyatiga, ushbu faoliyat turi bilan shug'ullangan davri pensiya tayinlash uchun mehnat stajiga kiritilishi huquqiga ega bo'ldi.

Mamlatimiz iqtisodiyotining barqaror o'sishini ta'minlash asosida 2012-2016 yillarda yiligi 950 mingta yangi ish o'rinlarini yaratish belgilangan. Buning uchun davlat mehnatni taklif qilish siyosatini amalga oshirishi maqsadga muvofiq bo'ladi. Bozorda mehnatni taklif qilish siyosati quyidagilarga yo'naltiriladi:

- oliy o'quv yurtlari, kasb-hunar kollejlari, akademik liseylarida va maktablarning yuqori sinflarida barcha ta'lim dasturlarini qayta ko'rib chiqish hamda

sanoat ishlab chiqarishi va xizmatlar sohasining ehtiyojlariga amaliy yo'naltirilganligini kuchaytirish;

- iqtisodiyotni tarmoqlar bo'yicha kadrlarni saqlab qolish uchun tarkibiy qayta qurishni amalga oshirish jarayonida kadrlar malakasini oshirish dasturlarini faol tatbiq etish;

- bandlikni, jumladan, qonuniy bandlikni kengaytirishni rag'batlantirish maqsadida, mehnatga soliq yukini bosqichma-bosqich, jumladan, umumiy ijtimoiy to'lov va daromad solig'i miqdorini kamaytirish;

- ish bilan band bo'lmaganlarni, jumladan, norasmiy bozor va mehnat migrasiyasida, shuningdek, ishsizlarni statistik hisobga olishni takomillashtirish, mehnat bozorida uning talabga muvofiqligi bo'yicha monitoring dasturlarini kuchaytirish;

- xalqaro bitimlarga muvofiq imzolangan qonuniy va ijtimoiy himoyalangan mehnat migrasiyasini kengaytirish.

O'zbekistonda ishsizlarni qo'llab-quvvatlash yo'llari.

O'zbekistonda ishsizlarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlashni quyidagi yo'llar bilan amalga oshirilmoqda:

- ishsizlarni yangi kasbkorlikka tayyorlash va qayta tayyorlash darajasini oshirish, jumladan, joylarda kasb-hunar kollejlari imkoniyatlaridan foydalangan holda;

- ishsizlarning haq to'lanadigan jamoat ishlarida, asosan, hududlarni obodonlashtirish, transport infratuzilmasini rivojlantirish, yolg'iz yashaydigan qariyalarning xizmat ko'rsatish sohalaridagi ishtirokini kengaytirish;

- axborotlar asosida ish joyini tanlashni kengaytirish, tuman mehnat, bandlik va ijtimoiy himoya bo'yicha bo'linmalari tomonidan ish izlash sifatini oshirish hisobiga ishsizlarni ishga joylashtirish jarayonini optimallashtirish;

- iqtisodiyotning ustuvor tarmoqlarida ishsizlarning oilalariga o'z ishini tashkil qilishlari uchun mikro kreditlar ajratish.

XULOSA

Bozor munosabatlarining rivojlanishi mos ravishda ijtimoiy mehnat sohasidagi munosabatlarning rivojlanishini ham taqozo qiladi. Bu esa, ish bilan bandlik oshirish va uning tarkibiy tuzilishini takomillashtirishni zarurat etadi. Shu nuqtai nazardan 2012-yilda mamlakatimizda kompleks chora-tadbirlar dasturini amalga oshirish hisobidan qariyb 1 millionta yangi ish o'rnini tashkil etildi. Bu ish o'rinlarining 62 foizga yaqini qishloq joylarda yaratildi. Bu borada kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish evaziga 485 ming kishi, kasanachilikning barcha shakllarini kengaytirish hisobidan yesa 218 ming kishi ish bilan ta'minlandi.

O'zbekiston mehnat bozori hozirgi kunda ulg'ayib rivojlanmoqda va uni tartibga solish uchun ish bilan bandlik tarkibi dinamikasi va omillarini, ayrim viloyatlardagi milliy ijtimoiy-mehnat munosabatlarning maxsus xususiyatlarini inobatga olgan holda o'rganish zarur. 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. Hududiy darajada geografik joylashuviga ko'ra, Samarqand viloyati respublikamizning markazida joylashgan bo'lib, uning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish holati o'ziga xos xususiyatlarga ega.

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 martaga o'sgan. Mehnat bozorida ish bilan bandlik sohasidagi institusional tuzilmalar ichida davlat ish bilan bandlik xizmati monopol bo'lib, o'zining faoliyatlari samaradorligini oshirishga harakat qiladi. Davlat ish bilan bandlik xizmatining asosiy vazifasi nodavlat ish bilan bandlik organlarini tashkil etish va mehnat vositachiligi bilan samarali Shug'ullanishlari uchun imkoniyatlar yaratishga ko'maklashish zarur.

Samarqand viloyatidagi demografik vaziyatga nazar tashlasak, keyingi yillarda, aholining muntazam ravishda ko'payayotganligini kuzatishimiz mumkin. Viloyat

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 .

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. Viloyatda 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.

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

Samarqand viloyatida aholining bandligi va daromadlarining barqaror o'sishini ta'minlashga doir vazifalarini hal etish borasida ham izchil chora-tadbirlar amalga oshirilgan. 2012 yilda aholini ish bilan bandligini ta'minlash hududiy dasturiga binoan xizmat ko'rsatish va servis sohasida 18580 ta yangi ish o'rni yaratilish

rejalashtirilgan bo'lsa, amalda esa 18643 ta yangi ish o'rinlari yaratilgan bo'lib, reja ko'rsatkichi 100,3% ga (63ta) ortig'i bilan bajarilishiga erishilgan

Shunday qilib, o'tkazilgan tadqiqotlar natijasida quyidagi xulosa va tavsiyalar ishlab chiqildi:

1. Oliy o'quv yurtlari, kasb-hunar kollejlari, akademik liseylarida va maktablarning yuqori sinflarida barcha ta'lim dasturlarini qayta ko'rib chiqish hamda sanoat ishlab chiqarishi va xizmatlar sohasining ehtiyojlariga amaliy yo'naltirilganligini kuchaytirish;

2. Iqtisodiyotni tarmoqlar bo'yicha kadrlarni saqlab qolish uchun tarkibiy qayta qurishni amalga oshirish jarayonida kadrlar malakasini oshirish dasturlarini faol tatbiq etish;

3. Bandlikni, jumladan, qonuniy bandlikni kengaytirishni rag'batlantirish maqsadida, mehnatga soliq yukini bosqichma-bosqich, jumladan, umumiy ijtimoiy to'lov va daromad solig'i miqdorini kamaytirish;

4. Ish bilan band bo'lmaganlarni, jumladan, norasmiy bozor va mehnat migrasiyasida, Shuningdek, ishsizlarni statistik hisobga olishni takomillashtirish, mehnat bozorida uning talabga muvofiqligi bo'yicha monitoring dasturlarini kuchaytirish;

5. Xalqaro bitimlarga muvofiq imzolangan qonuniy va ijtimoiy himoyalangan mehnat migrasiyasini kengaytirish.

6. Ishsizlarni yangi kasbkorlikka tayyorlash va qayta tayyorlash darajasini oshirish, jumladan, joylarda kasb-hunar kollejlari imkoniyatlaridan foydalangan holda;

7. Ishsizlarning haq to'lanadigan jamoat ishlarida, asosan, hududlarni obodonlashtirish, transport infratuzilmasini rivojlantirish, yolg'iz yashaydigan qariyalarning xizmat ko'rsatish sohalaridagi ishtirokini kengaytirish;

8. Axborotlar asosida ish joyini tanlashni kengaytirish, tuman mehnat, bandlik va ijtimoiy himoya bo'yicha bo'linmalari tomonidan ish izlash sifatini oshirish hisobiga ishsizlarni ishga joylashtirish jarayonini optimallashtirish;

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 isloxotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi- T.: O‘zbekiston, 2010.

15. I.A.Karimov. Demokratik isloxotlarni 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 magistrrov. –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 deyatelnosti. uchebnik. M.: INFRA-M, 2009.
23. Kotlyar, A.E. Trudovoy potensial. 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. Journallardagi 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.