

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
ALISHER NAVOIY NOMIDAGI
SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI

Ijtimoiy-iqtisodiyot fakulteti

Iqtisodiyot va mehnat sotsiologiyasi kafedrası

Mehnat iqtisodiyoti mutaxassisligi bo'yicha

Magistrlik dissertatsiyasi
"MEHNAT BOZORI INNOVATSION RIVOJLANISHINING
TASHKILY-IQTISODIY MEXANIZMI"

Bajardi: Jamonqulov O.

Ilmiy rahbar: dots.Bozorov B.U.

SAMARQAND – 2015

Annotatsiya

Milliy mehnat bozorida mehnat resurslarining iqtisodiy faolligini oshirish ko'p jihatdan davlatimizning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish islohotlari bilan belgilanadi. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash jarayonida jamiyat bir qator muammolarga yuz tutishi kutilmoqda, bulardan yuqori malakali ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, insonlarni, xususan, iqtisodiy faol aholining ijodiy qobiliyatlaridan maksimal foydalanish, mamlakat rivoji va aholini turmush darajasini oshirish kabi vazifalarga erishish maqsadida milliy iqtisodiyotni kadrlar sifat tarkibini takomillashtirish asosida ish bilan bandlik innovatsion turini shakllantirish masalasiga urg'u berish lozim.

Ushbu masalaning dolzarbligidan kelib chiqib, mazkur dissertasiyada Samarqand viloyati misolida mehnat bozori innovatsion rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

Annotation

Increasing economic activities of labour resources in national labour market is defined by social-economic development policy of state. It is expected that society will face several problems in conditions of modernization of economy, among those reproduction of labour forces, taking advantage of economically active population, development of the state and increase of living standards of population are very important and requires improvement of quality of personnel and development of innovative types of employment.

Based on actuality of above mentioned at this dissertation we studied structural-economic mechanisms of innovative development of labour market in Samarkand region and developed recommendations and conclusions on improvement of this mechanisms.

Mundarija

KIRISH.....	3
I- BOB. HUDUDLARDA MEHNAT RESURLARINI SHAKLLANISHI VA ULARNING IJTIMOYIY-IQTISODIY MAZMUNI.....	9
1.1. Mehnat resurslari va potentsiali shakllanishi hamda ulardan oqilona foydalanish yo‘llari.....	9
1.2. Mehnat resurslari va ularning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardagi roli.....	23
II-BOB. MEHNAT BOZORI SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHINING NAZARIY ASOSLARI.....	33
2.1. Mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, mazmuni va rivojlanish tamoyillari.....	33
2.2. Hududlarda mehnat bozorini samarali shakllantirish xususiyatlari, va innovatsion rivojlantirish yo‘nalishlari.....	45
2.3. Innovatsion rivojlanishda mehnat bozorining samarali shakllanish mezonlari va ko‘rsatkichlari.....	56
III-BOB. MEHNAT BOZORI RIVOJLANISHI HOLATINI TAHLIL QILISH VA TAKOMILLASHTIRISH YO‘LLARI.....	64
3.1. Mehant bozori rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy yo‘nalishlari va unga ta’sir etuvchi omillar.....	64
3.2. Ish o‘rinlarini tashkil etishda mehnat bozori holatini tahlil qilish va takomillashtirish yo‘llari.....	75
3.3. Mehnat bozori samarali rivojlanishini ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlarining tahlili.....	81
XULOSA VA TAKLIFLAR.....	90
FOYDANILGAN ADABIYOTLAT RO‘YXATI.....	93

KIRISH

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

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

Shu nuqtai nazardan Prezidentimiz I.A.Karimov ta'kidlaganlaridek: "Yangi ish o'rinlari tashkil etish va mamlakatimiz aholisi bandligini ta'minlash 2014-yil va undan keyingi yillarga avvalo, kasb-hunar kollejlari va oliy o'quv yurtlarining bitiruvchilarini ishga joylashtirish bo'yicha zarur sharoitlarga yaratish ijtimoiy siyosatimizning eng muhim ustuvor yo'nalishi bo'lib qoladi"¹.

Iqtisodiyotning innovatsion modeli rivojlanishi sharoitida aholini ish bilan bandligi muammolari mehnat iqtisodiyoti fanida ham, davlat ijtimoiy-iqtisodiy siyosatida ham yetakchi rol o'ynaydi. Mehnat bozorida ish bilan bandlik nafaqat jamiyat taraqqiyotining asosi, iqtisodiy rivojlanish va makroiqtisodiy barqarorlik

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2014-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2015-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi. "Xalq so'zi" gazetasi, 2015 yil 17 yanvar, №11 (6191).

omili, balki ijtimoiy ishlab chiqarishning elementi, aholi turmush sifati oshishi hamda inson salohiyati rivojlanishining shart-sharoiti hisoblanadi.

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

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

Olimlarning ilmiy ilmiy izlanishlarda mehnat bozorining mohiyati, uning shakllanishi, ishsizlikning sabablari va uni kamaytirish yo'nalishlarini, uni mezon va ko'rsatkichlarini to'la ochib berilgan. Shu bilan birga ularda mehnat bozorining hududlar bo'yicha shakllanish xususiyatlarini tadqiqot obyekti sifatida batafsil o'rganish alohida dolzarb hisoblanadi. Bu muammoning innovatsion rivojlanish sharoitida ahamiyatliligi tadqiqot ishi mavzusining dolzarbligi, uning maqsadi va asosiy vazifalarini aniqlashga imkon yaratadi.

Tadqiqot ishining maqsadi – iqtisodiyotni innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorini samarali faoliyat yuritishi bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqishdan iborat.

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

- mehnat resurslari va potentsiali shakllanish holati imoiy-iqtisodiy mohiyatini yoritib berish;
- mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati va rivojlanish tamoyillarini nazariy jihatdan tahlil etish;
- innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozorining samarali shakllanish mezonlari va ko'rsatkichlarini tasniflash;
- hududlarda mehnat bozorining samarali shakllanishi holatini tahlil etish;
- mehnat bozorini rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy yo'nalishlarini tadqiq etish;
- ish o'rinlarini tashkil etishda mehnat bozori holatini tahlil qilish va takomillashtirish;
- mehnat bozorida samarali rivojlanishini ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlarini tahlili bo'yicha ilmiy asoslangan xulosa va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqot obyekti – Samarqand viloyati mehnat bozori.

Tadqiqot predmeti – mehnat bozori innovatsion rivojlanishning tashkiliy – iqtisodiy mexanizmi.

Tadqiqotning nazariy va metodologik asosi bo'lib, O'zbekiston Respublikasi Qonunlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va hukumat qarorlari, mamlakatimiz Prezidenti I.A.Karimov asarlaridagi mehnat bozorini rivojlantirish masalalariga oid g'oya va mulohazalari hamda xorijlik va vatanimiz iqtisodchi olimlarining mavzuga oid adabiyotlari asos sifatida olindi.

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

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

Himoyaga olib chiqilayotgan asosiy holatlar:

- mehnat bozorini samarali shakllantirish xususiyatlari, vazifalari va innovatsion rivojlantirish yo'nalishlari;
- innovatsion rivojlanish sharoitida mehnat bozori samarali shakllanishining asosiy mezonlari va ko'rsatkichlari;
- hududlarda mehnat bozorini innovatsion rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy yo'nalishlari;
- ish o'rinlarini tashkil etish va samarali shakllanishining kontseptual asoslari;

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

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

– mehnat bozorining rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy yo‘naishlari aniqlangan;

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

Natijalarning joriy qilinishi. Muallif tomonidan ishlab chiqilgan ilmiy va amaliy ahamiyatga ega bo‘lgan taklif va tavsiyalar amaliy faoliyatida joriy etish uchun qabul qilingan.

Natijalarni sinovdan o‘tkazish. Ushbu dissertatsion tadqiqot mazmuni quyidagi ilmiy konferensiyalarida: “Obod turmushni ta’minlashda iqtisodiyotni va innovatsion faoliyatni takomillashtirish muammolari” (Samarkand, 2013), Sanoat tarmoqlarining innovatsion rivojlanishi; muammo va echimlar (Toshkent, 2013), Xizmatlar bozori: muammo, echimlar va istiqbollar (Samarqand, 2012), (Samarqand, 2007), “Servis va turizm yo‘nalishlari bo‘yicha kadrlarni tayyorlash: yutuq va muammolar” (Samarqand, 2008), “Fan, ta’lim va biznes integratsiyasi” (Samarqand, 2008).

Natijalarning e‘lon qilinganligi. Dissertatsiyaning tahliliy natijalari va asosiy yo‘nalishlari 3 ta ilmiy ishlarda chop etilgan.

Dissertatsiyaning tuzilishi va hajmi. Tadqiqot ishi kirish, uchta bob, xulosa, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati hamda ilovalardan iborat. U 100 sahifada yoritilgan bo'lib, 9 ta jadval, 10 ta rasm, va 1 ta ilovani o'zida mujassamlashtirilgan.

I BOB. HUDUDLARDA MEHNAT RESURLARINI SHAKLLANISHI VA ULARNING IJTIMOIIY-IQTISODIY MAZMUNI

1.1. Mehnat resurslari va potensiali shakllanishi hamda ulardan oqilona foydalanish yo'llari

Iqtisodiyotda amalga oshirilayotgan islohiy o'zgarishlar davrida hamma narsalarni inson ehtiyojlari va taqdiri bilan muvofiqlashtirish muhimdir.

Mehnat resurslari mamalakat aholisining o'z psixofiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan qismidan iboratdir.

Mehnat resurslari deb, o'zining aqliy va jismoniy mehnati bilan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etadigan mehnatga qobiliyatli kishilar to'plamiga aytiladi.

Bu ta'rifdan shu narsa kelib chiqadiki, mehnat resurslari o'ziga iqtisodiyotda mehnat bilan band bo'lgan kishilarni ham, mehnat bilan band bo'lmasa ham mehnat qilishlari mumkin bo'lgan kishilarni xam qamrab oladi. Boshqacha aytganda, mehnat resurslari haqiqiy (real) va potensial xodimlardir.

Ma'naviy rivojlanish darajasi deganda umumta'lim va kasbiy bilimlar hamda ko'nikmalar, shaxsiy hususiyatlar tushuniladi. Bu xususiyatlar insonning tanlagan faoliyat sohasida muvaffaqiyatli ishlashi uchun zarur shart hisoblanadi.

Insonning har ikkala sifati bo'lgan jismoniy va ma'naviy rivoji tasvirlarining ahamiyati iqtisodiyotning rivojlanib borishiga qarab doimiy holda o'zgarib boradi. Bu hol, o'z navbatda mehnat sohasidagi mavjud jahon tamoyilini to'liq aks ettiradi, iqtisodiyotda va umuman, jamiyatda tez va chuqur o'zgarishlar bo'lib turgan davrlarda kishilarning jismoniy va ma'naviy fazilatlarini roli ayniqsa ortadi.

Bozor iqtisodiyoti esa aksincha, insonning tashabbuskor va faol bo'lishini nazarda tutadi. Uning qanday yashashi o'zining yangi iqtisodiy tizimga singib u bilan hamoxong bo'lib ketish mahoratiga bog'liq. Insonning jismoniy imkoniyatlari va ma'lumotlilik darajasi, ma'naviyati qanchalik yuqori bo'lsa, bu narsa shunchalik muvaffaqiyatliroq kechadi.

Zarur jismoniy va ma'naviy imkoniyatlar insonning yoshiga bog'liq. Ular inson hayotining ilk va etuk davrlarida shakllanadi va rivojlanib boradi, qarilik chog'ida esa, tabiiy ravishda birmuncha kamayib boradi.

Mamlakatimizda yosh chegarasi erkaklar 59 yoshga, ayollar 54 yoshga etgandan ko'ng pensiya olish huquqi bilan belgilanadi. Biroq bu qoidadan istisno ham bor. Organizmga yuksak ruhiy fiziologik bosimlar bilan bog'liq kasb faoliyatining ayrim turlari uchun pensiya chizig'i sezilarli ravishda 5-10 yilga pastroq, ba'zan undan ham ko'proq. Bu erda imtiyozli shartlarda qarilik pensiyasi tizimi amal qiladi. Ayollar uchun pensiya yoshi odatdagi xalqaro tajriba darajasida bo'lsada, hamma joyda erkaklarning o'rtacha umir ko'rishi ayollarga nisbatan sezilarli ravishda kamroqdir.

Bu narsa ko'p hollarda noqulay og'ir mehnat sharoitlari bilan bog'liqdir. SHuningdek, bu narsa zarur bo'ladigan "mehnat shaklsi"ni saqlash imkoni yillar o'tishi bilan yo'qolib boradigan kasblar bilan shug'ullanish uchun (masalan balet) ham taalluqlidir.

Kuzatishlar shuni ko'rsatadiki, real hayotda ko'pgina "imtiyozli pensionerlar" avvalgi kasblarida yoki boshqa ishlarda o'z ishlarini davom ettirmoqdalar, shuning uchun ham ular mehnat resurslari tarkibida qoladilar. Ishlamayotgan pensionerlar esa mehnat resurslarining tarkibidan chiqariladi.

Rivojlangan mamlakatlarda allaqachon "iqtisodiy jihatdan faol aholi" tushunchasi qaror topgan. Halqaro standartlarga muvofiq ularga mehnat bilan band aholi va ish qidirayotgan ishsizlar kiradi. Shuningdek, "fuqorolik jihatidan iqtisodiy faol aholi" tushunchasi ham tarqalgan bo'lib, ynga harbiy xizmatchilar kiritilmaydi.

Shunday qilib, "mehnat resurslari" o'zining mazmuniga ko'ra, "iqtisodiy faol aholi" tushunchasidan kengroqdir. Iqtisodiy faol aholidan tashqari mehnat resurslari yana mehnatga layoqatli yoshdagi o'quvchilarni ham, shuningdek, ana shu yoshdagi uy bekaları va mamlakatning qolgan barcha aholisini, ya'ni ishsiz bo'lmasa ham, qandaydir sabablarga ko'ra, mamlakat xo'jaligida ish bilan band bo'lmagan aholini ham o'z ichiga oladi.

Mavjud adabiyotlarda "ish kuchi" tushunchasi ko'p ishlatilsada, uning chegarasi aniq belgilanmagan. Ba'zan ish kuchi deganda ham haqiqiy xodimlar, ham potensial

xodimlar, ya'ni amalda o'sha "mehnat resurslari"ning o'zi tushuniladi. Ko'pincha bu tushuncha tor ma'noda xodimlarning umumiy sonini anglatadi.

Mehnat resurslarini shakllantirish deganda mehnat resurslarining doimiy ravishda yangilanib turishi tushuniladi, deb hisoblaymiz.

Mehnat resurslari qanday shakllanishini aniqlash uchun biz birinchidan, mehnat resurslarini uchta yirik yosh guruhlariga bo'yicha -mehnatga layoqatli kishilar, mehnatga layoqatli kishilardan yoshroq va mehnatga layoqatli yoshdan kattaroq kishilarni, ikkinchidan, har bir guruh aholi soniga, uning o'zgarishiga ta'sir qiluvchi omillarni, uchinchidan, mehnat resurslari va aholining tabiiy va mexanik o'zgarishdagi umumiy va o'ziga xos tomonlarni ko'rib chiqishimiz lozim.

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda "nol" vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

Mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi. Mehnat resurslari tarkibiga I va II guruhdagi ishlamaydigan nogironlar kirmasligini esda tutgan holda, dastlab biz mehnat qilishga layoqatli yoshdagi aholini, so'ngra uning mehnat qilishga qobiliyatli qismini qarab chiqamiz.

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqorolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga etgan yoshlar bilan pensiya yoshiga etgan fuqorolar bilan soni o'rtasidagi nisbatga ham bog'liq. Ulim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga etgan fuqorolar bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga etgan kishilar soni shunchalik ko'p bo'ladi yoki aksincha.

Quyidagi 1.1.1. javdalda Samarqand viloyati bo'yicha aholi sonining tabiiy o'sish haqida ma'lumot aks etirilgan.

1.1.1-jadval

Samarqand viloyati bo'yicha to'g'ilish va tabiiy o'sish haqida ma'lumot (foizda)

№	SHahar va tumanlar nomi	Demografik holat (har 1000 kishiga nisbatan)					
		O'lim		Tug'ilish		Tabiiy o'sish	
		2013y.	2014y.	2013y.	2014y.	2013y.	2014y.
	Viloyat bo'yicha	4,5	4,4	24,1	25,2	19,6	20,8
1	Samarqand shahri	6,1	5,7	18,7	18,2	12,6	12,5
2	Kattaqo'rg'on shahri	5,6	5,5	22,1	25,0	16,5	19,5
3	Bulung'ur tumani	4,0	4,2	24,8	27,9	20,8	23,7
4	Jomboy tumani	4,2	4,3	25,9	27,5	21,7	23,2
5	Ishtixon tumani	3,8	3,8	24,8	25,3	21	21,5
6	Kattaqo'rg'on tumani	3,5	3,9	23,4	23,7	19,9	19,8
7	Narpay tumani	3,7	3,7	22,1	24,2	18,4	20,5
8	Nurobod tumani	4,0	4,1	27,4	29,2	23,4	25,1
9	Oqdaryo tumani	3,9	4,0	23,2	23,6	19,3	19,6
10	Payariq tumani	4,5	4,5	25,3	28,8	20,8	24,3
11	Pastdarg'om tumani	4,3	4,3	25,6	25,2	21,3	20,9
12	Paxtachi tumani	5,1	5,2	24,2	26,2	19,1	21,0
13	Samarqand tumani	4,5	4,7	26,2	25,7	21,7	21,0
14	Tayloq tumani	4,5	3,7	23,8	26,2	19,3	22,4
15	Urgut tumani	4,1	3,9	27,1	28,7	23	24,8
16	Qo'shrabod tumani	4,2	4,2	26,6	28,1	22,4	23,9

Manba: Samarqand viloyati statistika bosh boshqarmasi ma'lumoti

Viloyat bo'yicha demografik holatga ko'ra har 1000 kishiga to'g'ilish 2014 yilga 25,2 foizni, tabiiy o'sish esa -20,8 foiz, tumanlar kesimida Nurobod tumanida -25,1 foiz, Payariq tumanida - 24,3 foiz, Urgut tumanida - 24,8 foizni tashkil etgan bo'lsa, bu ko'rsatkich Samarqand shahri bo'yicha - 12,5 foiz bo'lib qolgan tumanlarda o'rtacha 19,5 foizdan 24,3 foiz atrofida bo'lganligini ko'ramiz. O'lim darajasi 4,4 foizdan oshmagan bo'lib o'tgan yilga nisbatan 0,1 foizga kamdir.

Iqtisodiyotda hamisha pensiya yoshdagi kishilar mehnatidan foydalanish «nuqta»lari bo‘ladi. Ular orasida yuqori aqliy malaka ishlatishni talab qiladigan faoliyat turlari ham bo‘ladiki, ular insondan yuqori umumta’lim tayyorgarligini va muayyan amaliy tajribani talab qiladi. Ko‘pgina maktab o‘qituvchilari, oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlarining muallimlari, shifokorlar, ilmiy xodimlar va boshqa yuqori aqliy faoliyat turlari vakillari borki, ular pensiya marrasidan o‘tgandan keyin ham muvaffaqiyatli mehnat qilib qelmoqdalar. Pensiya yoshining dastlabki besh yilida (erkaklar uchun 60-64 yosh, ayollarda 55-59 yoshda) alohida faollik seziladi.

Mehnat resurslari soni (dinamikasi)ning o‘zgarishi bilan butun aholi sonining o‘zgarishi o‘rtasida tabiiyki, bog‘liqlik bor. Biroq u birinchi qarashda unchalik ko‘zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o‘zgaravermaydi. O‘zgarishlar turli yo‘nalishlarda bo‘lishi ham mumkin. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi to‘g‘risidagi tasavvur kengroq bo‘lishi uchun ularning o‘zaro bog‘liqligini maxsus qarab chiqamiz.

Mehnat resurslari butunning qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya’ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. SHuning uchun mehnat resurslari sonining dinamikasi pirovard natijada aholi soni dinamikasini aks ettiradi.

O‘smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o‘zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham dahldordir.

Tug‘ilishdagi farqlar darhol aholi sonining oshishiga ta’sir qiladi, mehnat resurslarida esa faqat 16 yildan keyin aks etadi. Qancha kishi pensiya yoshiga etishi faqat mehnat resurslariga ta’sir qiladi, butun aholi soniga dahldor bo‘lmaydi.

Mehnat resurslarining aksariyat qismini mehnat qilishga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. SHuning uchun ham mehnat resurslarining dinamikasiga xos xususiyatlar ko‘proq darajada mehnatga layoqatli yoshdagi aholi bilan bog‘liqdir.

Butun aholining va uning mehnatkash qismidagi dinamikaning xilma-xil yo‘nalishda yaqqol ifodalangan o‘zgarishi voqealarning normal borishdan chetga chiqish deb qaraladi. Ana shu sababli normal ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish uchun noqulay shart-sharoit yaratadi.

Shunday qilib, biz mehnat resurslari butun aholiga taalluqli jarayonlar bilan bevosita bog'liqligini e'tirof etgan holda, mehnat resurslari dinamikasining ma'lum darajada nisbiy «mustaqilligi»ga e'tiborni qaratamiz. U mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi bilan bog'liq bo'lgan demografik asosni yaxshiroq tushunishga yordam beradi. Shu ma'noda «mehnat resurslari» ijtimoiy va demografik rivojlanishni tahlil qilish va asoslab berishning o'ziga xos metodologik vositasi bo'lib maydonga chiqadi.

«Mehnat resurslaridan foydalanish» va «mamlakatning mehnat potentsiali» tushunchalari bir-biri bilan o'zaro bog'liqdir.

Bugun va yaqin kelajak hususiyati iqtisodiyot uchun zarur va asosiy ishlab chiqaruvchi kuch bo'lgan mehnat resurslarining shaxsiy va ijtimoiy sifatlariga bog'liqdir. Bu tendensiya turli shakllarni olmoqda. Avvalam bor, nazariya va amaliyotga u yoki bu shakldagi bilim, malaka ko'nikma, tajriba, shaxsiy sifatlar kabi ko'rsatkichlar kirmoqda, hamda sifat va son jihatdan kengaytirilgan xolda iqtisodiy baholanmoqda. Yirik ishlab chiqarish, xo'jalik va ijtimoiy tizimlarni boshqarishning murakkabligi, xato va yanglishish havfi, texnik, tabiiy va ijtimoiy jarayonlar nazoratining izdan chiqishi mumkinligi kabi omillar kasbiy talablar tarkibida shaxsiy qiziqishlarning ijtimoiy ehtiyojlarni qondirishga bog'liqligini tushunishni birinchi o'ringa qo'ymoqda.

Jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanish darajasi bilan belgilanuvchi inson omili, o'z navbatida, uni rivojlantirish va taraqqiy ettirishda hal qiluvchi asos hisoblanadi.

Jamiyatning mehnat salohiyatini kuchaytirish, undan samarali foydalanish muammolari iqtisodiy islohotlar davrida birmuncha murakkablashadi va ularning echimini topish iqtisodchi olimlar oldida turgan eng dolzarb vazifalardan biri hisoblanadi. Bunga texnikani yangilash va boshqaruvni o'zgartirish bilan erishib bo'lmaydi. Bunday sharoitda, avvalo, iqtisodiyotning tarkibiy tizimi tubdan o'zgarishi, jumladan, zamonaviy texnika va texnologiyalardan keng foydalanish, milliy iqtisodiyotning rivojlanishi inson resurslari sifat jihatidan yaxshilanishini ob'ektiv tarzda taqozo etadi.

Bizga ma'lumki mehnat resurslari ijtimoiy mehnatning yuqori samarasini ta'minlaydigan, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning optimal imkoniyatini ifodalaydigan, mehnat faoliyatiga muvofiq keladigan sharoitlar birligidir. Mehnat resurslari mehnat qobiliyatlarining jamini (ularning miqdor va sifat jihatdan munosabatlarini), ya'ni alohida ishchining va jami ishchi kuchining mehnat faoliyatida qatnashish imkoniyatlarini ifodalaydi.

Mehnat resurslari sonining (dinamikasining) o'zgarishi bilan butun aholi sonining o'zgarishi o'rtasida, tabiiyki, bog'liqlik bor. Biroq, u birinchi qarashda unchalik ko'zga tashlanmaydi. Mehnat resurslarining soni hamisha butun aholi soni kabi o'zgaravermaydi. O'zgarishlar turli yo'nalishlarda bo'lishi ham mumkin. Biz «mehnat resurslari» tushunchasi to'g'risidagi tasavvur kengroq bo'lishi uchun ularning o'zaro bog'likligini maxsus qarab chiqamiz.

Mehnat resurslari yalpi aholining bir qismi sifatida aholining takror ishlab chiqarilishi (ya'ni uning doimiy ravishda tiklanib turishi)ni aks ettiradi. SHuning uchun mehnat resurslari sonining dinamikasi, pirovard natijada, aholi soni dinamikasini aks ettiradi. O'smirlar va pensionerlarning mehnat bilan bandlik darajasidagi o'zgarishlar faqat mehnat resurslariga emas, balki aholining soniga ham daxldordir.

Mehnat resurslarining tuzilishiga yosh nuqtai nazardan murojaat qilish, ayniqsa, muhimdir, u ayniqsa bozor sharoitida ko'proq ahamiyatga ega. Amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlar muvaffaqiyati yoshlarning soniga ko'p jihatdan bog'liq. YOshlar yangi iqtisodiy «ruh»ni o'zlari va mamlakat foydasi uchun muvaffaqiyatliroq o'zlashtirib oladilar.

Mehnat resurslarini taqsimlashga bog'liq ravishda inson resurslarining imkoniyatlari rivojlanish omillari sifatida katta yoki kichik bo'lishi mumkin. Masalaga ana shu tarzda yondashish jamiyatning mehnat potensialini, hududni, korxonalarni o'rganish va aniqlash imkonini beradi. Mehnat potensialini sifat o'lchovidagi mehnat resurslari sifatida ta'riflash mumkin.

Yuqorida aytilganlardan shu narsa aniqki, «mehnat potentsiali» tushunchasi mehnat resurslari va iqtisodiyotning o'zaro ta'sirini o'rganishga yordam beradigan alohida omildir.

Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi (ishsizlar) - qonun hujjatlariga muvofiq rasman ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tkazilgan shaxslar, shuningdek haq to'lanadigan ishga yoki daromad keltiruvchi mashg'ulotga ega bo'lmagan, mustaqil ravishda ish izlovchi va bunday ish taklif etilsa, ishga joylashishga tayyor bo'lgan mehnatga layoqatli yoshdagi vaqtincha mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar.

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

Ish bilan band bo'lganlar:

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

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

v) o'zini mustaqil ravishda ish bilan ta'minlovchi fuqarolar, tadbirkorlar, shu jumladan yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi tadbirkorlar, kooperativlar a'zolari, fermerlar, shaxsiy yordamchi va dehqon xo'jaliklarida mehnat bilan band bo'lganlar, bevosita mol o'stiruvchilar, chorvachilik va boshqa qishloq xo'jaligi mahsulotlari etishtiruvchilar va sotuvchilar, shuningdek ko'rsatib o'tilgan fuqarolar toifalarining ishlab chiqarishda qatnashadigan oila a'zolari;

g) Qurolli Kuchlarda, Milliy xavfsizlik hamda ichki ishlar organlari va qo'shinlarida xizmatni, shuningdek muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolar;

d) jamoat birlashmalarida va diniy tashkilotlarda ishlayotgan, o'z faoliyatini qonun hujjatlariga muvofiq amalga oshirayotgan fuqarolar.

Iqtisodiy faol aholi - mehnat bilan band bo'lgan fuqarolar va ishsizlar.

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

ishlab chiqarishdan ajralgan holda ta'lim olayotgan hamda ish haqiga yoki mehnat daromadiga ega bo'lmagan o'quvchilar va talabalar;

- ishlamayotgan uchinchi guruh nogironlari;

- uy bekalari hamda bolalarni parvarish qilish bilan band bo'lgan ishlamayotgan ayollar;

- ko'char va ko'chmas mulkdan daromad olayotgan ishlamayotgan shaxslar;

- ixtiyoriy ravishda mehnat bilan band bo'lmagan shaxslar.

Mehnat resurslari - mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholi hamda mehnatga layoqatli yoshdan kichik va katta yoshdagi ishlayotgan shaxslar.

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

Mehnat jarayonining asosiy sharti jamiyatda mehnat potensialining mavjud bo'lishidir. Iqtisodiy adabiyotlarda hozirgacha jamiyatning mehnat potentsiali tushunchasiga turli qarashlar mavjud bo'lib, bu tushuncha bilan bog'liq «mehnat resurslari», «ishchi kuchi» tushunchalarini undan farqlash zarurati bo'lganligi sababli ushbu tushunchalar munozarali masala bo'lib qolmoqda.

«Potensial» atamasi ilmiy muomalaga bundan 15-20 yil oldin kiritilgan edi. Etimologik jihatdan u «yashirin imkoniyatlar, quvvat, kuch» ma'nosini anglatadi. «Potensial» tushunchasining ma'nosini keng talqin qilish uni «qandaydir vazifani hal etish yoki muayyan maqsadga erishish uchun xarajatga keltirilgan foydalanilgan imkoniyatlar, mablag'lar, zaxira manbai; ayrim shaxs, jamiyat, davlatning muayyan sohadagi imkoniyatlaridir», deb qarashdan iboratdir. SHunday qilib, «potensial», «potensialli» degan atamalar biron-bir kishida, korxonaning boshlang'ich mehnat

jamoasida, umuman, jamiyatda yashirin, lekin hali o'z imkoniyatlari yoki qobiliyatlarini ular hayotining tegishli sohalarida namoyon qilmaganligini bildiradi. Agar «mehnat resurslari» va «ishchi kuchi» tushunchalar o'zida faqatgina miqdoriy xususiyatlarni mujassam etsa, bulardan farqli ravishda mehnat potentsiali ham miqdor, ham sifat ko'rsatkichlarini o'z ichiga oladi.

Ayrim iqtisodchilar mehnat potentsialining miqdor ko'rsatkichlari bevosita resurslar miqdoriga teng deb qarab, unga mehnat yoshidagi ishga layoqatli aholi, ishlayotgan o'smirlar va pensionerlarni kiritadilar.

Mehnat potentsialining miqdor ko'rsatkichlari faqatgina resurslarning faol qismi bilan cheklanib qolmaydi. Mazkur miqdorga quyidagi toifa aholi qatlamini ham kiritish mumkin:

- mehnatga layoqatli aholining nafaol qismi;
- ishlash imkoniyati va istagiga ega barcha guruh nogironlari;
- mehnatga layoqatli yoshdagi imtiyozli pensionerlar;
- ishlash xohishini bildirgan o'smirlar va yoshga doir pensionerlar.

Ushbu aholi qatlamlariga etarli miqdordagi ish haqi va qulay mehnat sharoitlari bilan ta'minlangan ish joylarini taklif etish yoki kasanachilik, uyda o'tirgan holda pullik ishlar va xizmatlarni bajarish, maishiy xizmat ko'rsatish (kichik shohobchalarda) kabi faoliyatlarga jalb qilish yo'li bilan ularni jamiyatning faol va to'laqonli a'zosiga aylantirish mumkin. Ularning ushbu faoliyatlari esa mamlakatda yalpi milliy mahsulot yaratish, ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, moddiy resurs va zaxiralar, ishlab chiqarish quvvatlaridan foydalanish samaradorligini oshirish hamda iqtisodiy taraqqiyotga erishishga bevosita ijobiy ta'sir ko'rsatadi. SHu sababli yuqorida sanab o'tilgan aholi toifalarini mehnat potentsialining qo'shimcha (zaxira) miqdori sifatida e'tirof etish maqsadga muvofiqdir.

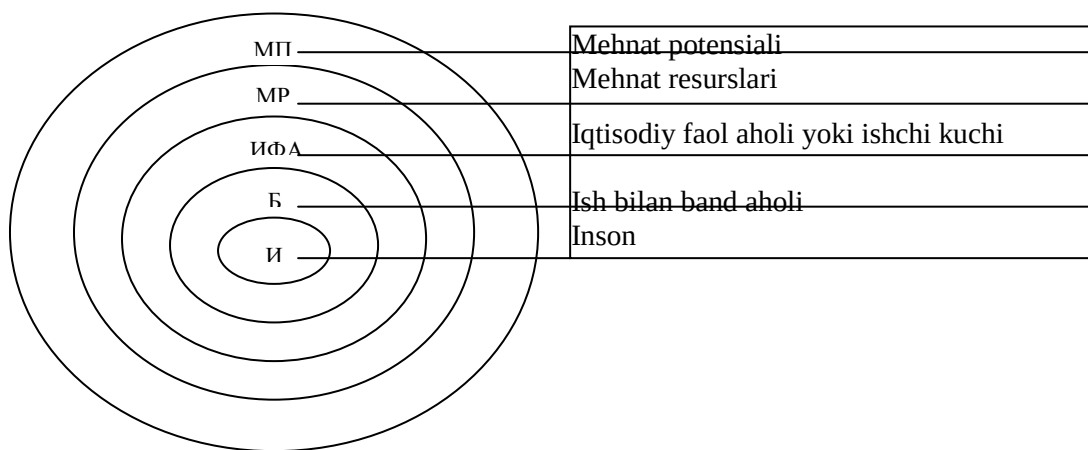
Bundan tashqari, potentsialning faol miqdoriga mamlakatimiz hududida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan norezidentlarni (immigrantlarni) ham kiritish mumkin. Immigrantlarni potentsial tarkibiga kiritishning sababi shundaki, ular ham mamlakat ishlab chiqarishida (moddiy va nomoddiy sohalarda) ishtirok etadi, iqtisodiyot tarmoqlarida o'z ishchi kuchini namoyon qiladi, aqliy va jismoniy salohiyatini safarbar

etadi. Garchi, norezidentlar o‘z mehnat faoliyati natijasidan olgan daromadlarining asosiy qismini o‘zlari olsalar-da, lekin mamlakat hududida o‘z ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq xarajatlarni (oziq-ovqat, dam olish, uy-joy ijarasi, kommunal, transport, uy-ro‘zg‘or), daromad solig‘i va boshqa ijtimoiy to‘lovlarni amalga oshiradilar. Bu esa byudjet tushumlari va naqd pul aylanmasida o‘z aksini topadi.

Biroq, O‘zbekiston iqtisodiyotining bugungi holati uchun mazkur toifa ahlining ishtiroki u qadar sezilarli bo‘lmasa-da, mamlakatimizda faoliyat ko‘rsatayotgan xorijiy elchixona va vakolatxonalari, xalqaro tashkilotlarning hududiy, mintaqaviy bo‘limlari, qo‘shma korxonalar, xorij firmalari, dilerlik kompaniyalari, xorij korxonasi filial va shu‘balari hamda hamkorlik tashkilotlarida norezidentlar mehnat va tadbirkorlik faoliyatlarini amalga oshirmoqdalar.

Iqtisodiyoti jadal rivojlangan, sanoat va ishlab chiqarish keng taraqqiy etgan, iqtisodiy o‘sish sur‘ati talabiga nisbatan kam mehnat potensialiga ega mamlakatlarda (AQSH, Kanada, Rossiya, Germaniya, Avstriya, Fransiya, Koreya) immigrantlar alohida ahamiyatga ega. Mehnat potentsiali mikdor ko‘rsatkichlarining shakllanishini chizma ko‘rinishida quyidagicha ifodalash mumkin (1.1-rasm).

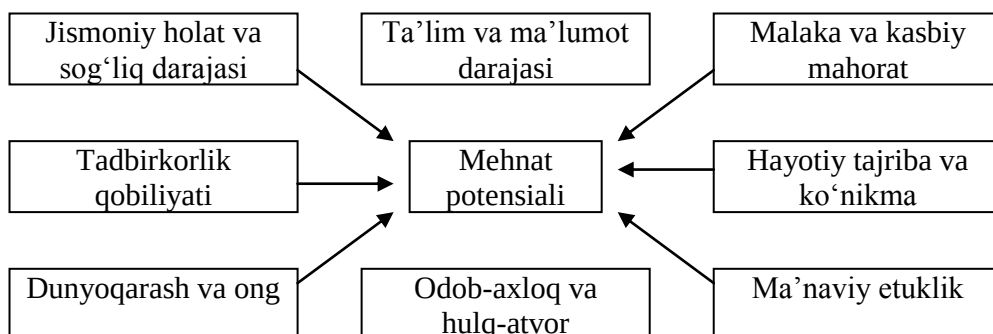
Miqdoriy ko‘rsatkichning tub o‘zagi, ya’ni yadrosini inson tashkil etib, shaxsiy insoniy omillarning o‘zaro uyg‘undigi natijasida mehnat potentsiali vujudga keladi.



1.1-rasm. Mehnat potentsiali miqdor ko‘rsatkichlarining shakllanishi

Manba: Muallifning ilmiy tadqiqotlari asosida tuzilgan.

Mehnat potentsiali mehnat resursining sifat ko'rsatkichlari yig'indisini aks ettiradi, ya'ni u bir ishchining salohiyatli imkoniyatlarini ro'yobga chiqarish shaklida inson omilini faollashtirish va amaliyotda qo'llashni ta'minlashdan iboratdir. 1.2-rasmda mehnat potentsialining sifat ko'rsatkichlari aks ettirilgan.



1.2-rasm. Mehnat potentsiali sifat ko'rsatkichlarining shakllanishi

Manba: Muallifning ilmiy tadqiqotlari asosida tuzilgan.

Potentsialning tegishlilik xususiyatini talqin etishda turli olimlar turlicha nuqtai nazarni ilgari suradilar.

Rus olimi I.A. Kokorev mehnat potentsialini faqatgina mikro jihatdan ko'rib chiqib, mazkur tushunchani faqat shaxs mehnat potentsiali sifatida talqin etgan. Uning fikricha, mehnat potentsiali shaxs egalik qiladigan va unga tegishli bo'lgan mehnatga oid sifat va qobiliyatlarning umumlashmasidir².

A.YA. Kibanov mehnat potentsialini tegishlilik xususiyatiga ko'ra, mikro va makro darajada o'rganib, uni 3 qismga ajratadi:

1. Ishchining mehnat potentsiali – xodimga tegishli bo'lgan mehnatning sifat va miqdor ko'rsatkichlari hamda uning ish faoliyatida ishtirok etish chegarasini belgilovchi imkoniyatlaridir. Xodimning mehnat potentsiali uning kadr potentsiali orqali namoyon bo'ladi. Uning potentsiali asosini tabiat tomonidan berilgan sifat ko'rsatkichlari (sog'liq, jismoniy imkoniyatlar va ijodiy qobiliyatlar) tashkil etadi.

2. Korxona mehnat potentsiali – ilmiy-texnik taraqqiyot sharoitida tashkilot mehnat jamoasiga tegishli bo'lgan mehnatning miqdor va sifat imkoniyatlaridir.

² Kokorev I.A. Управление персоналом в рамках концепции человеческого капитала. - М., 2002, с. 40.

Tashkilot mehnat potentsiali inson faoliyatining aniq shakldagi moddiylashuvi hisoblanib, korxona kadrlar potentsialining sifat va miqdor xususiyatlari uyg'unligining personallashtirilgan ishchi kuchi ko'rinishida namoyon bo'ladi. Boshqacha aytganda, u korxona kadrlar tarkibining shaxsiy va professional imkoniyatlarining umumiy bahosidir.

3. Jamiyat mehnat potentsiali mamlakatning umumiy mehnat imkoniyatlaridir. U sifat va miqdor xususiyatlariga (mehnatga layoqatli aholi soni, mehnat resurslari, mehnatga layoqatli aholining ish vaqti miqdori, salomatlik darajasi, jismoniy imkoniyatlar, ta'lim va malaka darajasi) ega bo'lgan jamiyatning kadr potentsiali sifatida namoyon bo'ladi³.

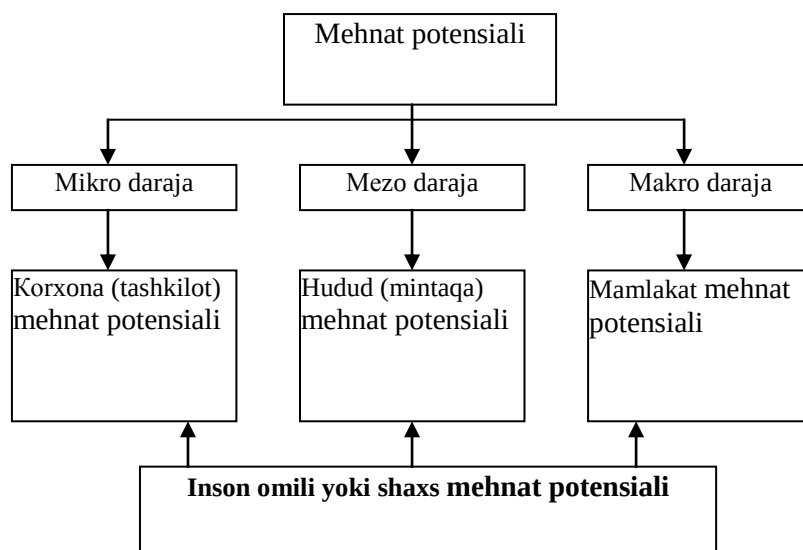
O'zbekistonda 2004 yil chop etilgan «Mehnat iqtisodiyoti» kitobida mehnat potentsiali mikro va makro darajada qarab chiqilgan bo'lib, u xodim, tashkilot va jamiyat egalik qiladigan mehnat potentsialiga ajratib ko'rsatilgan. Mazkur kitobda keltirilishicha, inson jismoniy va ma'naviy qobiliyatlarining majmui shaxs (xodim) mehnat potentsialining asosi hisoblansa, ijtimoiy, ya'ni turli shaxslarning birgalikdagi faoliyati tufayli paydo bo'ladigan «oshirilgan» unumli kuch, jamoa va tashkilot mehnat potentsialining asosini tashkil etadi⁴.

Yuqoridagi fikrlarni rivojlantirib, ularga qo'shimcha qilgan holda, mehnat potentsialining xususiyatiga ko'ra mikro, mezo va makro darajalarga ajratish mumkin. Bunda mikro darajasi korxonaning (tashkilot), mezo darajasi hududning (mintaqa), makro darajasi esa mamlakatning jami mehnat potentsialini ko'rsatadi (1.3-rasm).

Korxona (tashkilot) mehnat potentsiali deb ishlab chiqarish (xizmat ko'rsatish) jarayonida ishtirok etayotgan, ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatni amalga oshirishda hamda qo'yilgan maqsadlarga erishishda ma'lum vazifani (ishni) bajarayotgan xodimlar (kadrlar) birikmasiga aytiladi. Mazkur birikmaning nafaqat miqdor ko'rsatkichi, shu bilan birga, sifat ko'rsatkichi ham alohida ustuvorlikka egadir.

³ Экономика и социология труда. Учебник. /Под ред. А.Я. Кибанова. -М.: Инфра-М, 2007, с.43.

⁴ Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. -Т.: Меҳнат, 2004, 221-б.



1.3-rasm. Mehnat potentsialining tegishlilik darajasiga ko'ra tasniflanishi

Manba: Muallifning ilmiy tadqiqotlari asosida tuzilgan.

Miqdor ko'rsatkichi xodimlar (asosiy va o'rindosh) soni, ish kunlari miqdori, ish vaqti davomiyligi hamda xodimlarning ishlagan kun va soatlari miqdorida o'z aksini topadi. Mazkur ko'rsatkichlar orqali korxonaning xodimlar bilan ta'minlanganlik darajasi, bajarilgan ish hajmi, bitta xodimning bajargan ishi, mahsulot ishlab chiqarishga ketgan vaqt sarfi va mehnat unumdorligi kabilarni aniqlash mumkin.

Sifat ko'rsatkichlari xodimlarning yosh, jins, ma'lumot, kasb-malaka, tajriba-ko'nikma tarkibi bilan ifodalanadi. SHuningdek, xodimlar shtat jadvalining ma'muriy, boshqaruv, maxsus, xizmat ko'rsatuvchi va yordamchi kabi personallarga bo'linishini ham ularning sifat ko'rsatkichlari deb qarash mumkin. Korxona kadrlari tarkibining sifat ko'rsatkichi qanchalik yuqori bo'lsa, faoliyati shunchalik darajada rivojlanadi. O'zida oliy ko'rsatkichli mehnat potentsialiga ega bo'lgan korxona yuqori raqobatbardoshlikka ega bo'ladi. Chunki, tashkilot rivojini aynan malakali kadrlar ta'minlaydi. SHu bois bozor iktisodiyoti sharoitida korxonalar ularni ishga olish uchun harakat qiladilar va buning uchun o'zaro «kurashadi»lar. Mazkur raqobatda ular qulay mehnat sharoiti va yuqori ish haqini asosiy qurol qilib oladilar. Demak, miqdor va sifat ko'rsatkichlarning o'zaro uyg'unligi hamda mutanosibligi korxonada unumdorlik va taraqqiyotning bosh omilidir.

Hudud (mintaqa) mehnat potentsiali deb ma'lum hududga tegishli bo'lgan va unda istiqomat qiluvchi jami mehnat potentsiali tushuniladi. Uni alohida ajratib ko'rsatish

zarurati shundaki, O'zbekiston Respublikasida hududlar tarixiy, tabiiy-iqlimiy, jug'rofiy, relef, demografik, ijtimoiy, iqtisodiy va urbanizatsiya nuqtai nazaridan bir-biridan farqlanadi. Shu bois, ularning mehnat potentsiali ham o'ziga xos xususiyatlarga ega va bir-biridan farqlanadi. Qaysi hududda iqtisodiyotning qanday tarmog'i rivojlanganligi mazkur mintaqada mehnat potentsialining asosiy ulushi ushbu sohada bandligi va ixtisoslashuvini belgilab beradi.

1.2. Mehnat resurslari va ularning ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlardagi roli

Mehnat resurslari mamlakat aholisining o'z psixofiziologik va aqliy sifatlari bilan moddiy ne'matlar ishlab chiqarishga yoki xizmatlar ko'rsatishga qodir bo'lgan qismidan iboratdir.

Mehnat resurslarini shakllanishi bevosita demografik jarayonlar bilan bog'liq. Demografik jarayonlar nafaqat aholi soni, ayni paytda mehnat resurslari, iqtisodiy jihatdan faol aholi miqdoriga bevosita ta'sir ko'rsatuvchi asosiy omildir. YA'ni mehnat resurslarining shakllanishi va rivojlanishi mamlakat va uning mintaqalarida tug'ilish va o'lim darajasi, aholi jinsiy tarkibining, nikohlar va ajralishlar sonining, oilalar tarkibining, oiladagi bolalar sonining o'zgarishi bevosita bog'liqdir.

Aholining tarkib topishi kengaytirilgan, oddiy va toraytirilgan tartibda amalga oshishi mumkin.

Aholining kengaytirilgan tartibda hosil qilinishi uchun har 1000 nafar aholi hisobidan tug'ilishning o'limdan yuqoriligi xosdir. Bunday tartib har 100 oila hisobiga 260 ta bola tuo'lganda ta'minlanadi.

Mamlakat aholisining kengaytirilgan tartibda hosil qilinishi va tug'ilish darajasining ortishida mehnatga layoqaili yoshga to'layotganlarning soni ko'payib boradi.

Aholining oddiy tartibda hosil qilinishi deyilganda har 1000 nafar aholi hisobiga tug'ilishning o'lim bilan teng bo'lishi tushuniladi.

Aholining toraytirilgan tartibda hosil qilinishida aholi soni mutloq kamaya boshlaydi.

Mehnat resurslarini to'ldirishning asosiy manbayi mehnatga layoqatli yoshga to'layoiganlar hisoblanadi. Tug'ilish darajasining har gal keskin ortishi mehnat resurslarida 14-15 yildan so'ng o'z ifodasini topadi.

Mehnat resurslarini hosil qilishning iqqi turi mavjud:

1. Mehnat resursarning hosil qilishning ekstensiv turi. Uning uchun o'lim darajasining yuqoriligi, aholi tarkibida yoshlar ulishining kattaligi, katta yoshdagilar, qariyalarning esa kamligi, aholi o'sish sur'atlarining pastligi xos. Mehnat resurslarining ekstensiv turi iqtisodiy faol aholining sifat xususiyatlari o'zgarmagan holda mehnat resurslari ko'payishini bildiradi.

2. Mehnat resurslarini hosil qilishning intensiv (zamonaviy) turiga esa odamlar turmish darajasi va turmish sifatining ortish, jamiyatdagi ilg'or o'zgarishlar natijasida umr ko'rish o'rtacha darajasi va katta yoshdagilar salmog'ining ortishi xususiyatlariga egadir. Intensiv tur, shuningdek, aholi tarkibidagi sifat o'zgarishlari – ta'lim, kasbiy malaka darajasining, jismoniy va aqliy salohiyatining mehnat layoqatining va mehnat unumdorligining ortishi bilan bog'liq.

Aholi tarkibidagi o'zgarishlar mehnat resurslari tarkibining miqdor va sifat ko'rsatkichlariga o'z ta'sirini ko'rsatadi. Yuqori darajadagi to'g'ilish kelgusida mehnat bozoriga ish kuchi kirib kelishi ortishi, binobarin ish kuchi taklifi talabga nisbatan ortiq bo'lishini anglatadi. SHu bilan birga tug'ilish sonining ko'payishi iqtisodiy faol bo'lmagan aholi soniga ta'sir ko'rsatadi. CHunki bolali onalar tug'riq ta'tiliga chiqishi natijasida iqtisodiy faol aholi tarkibidagi iqtisodiy faol bo'lmaganlar qatoriga qo'shiladi.

O'zbekiston Respublikasi aholi soni muttasil ortib borayotgan mamlakatlar qatoriga kiradi. Ma'lumotlarga ko'ra, 1897 – yilda hozirgi O'zbekiston hududida 3,9 mln.kishi istiqomat qilgan, 2013 yil 1- yanvar holatiga ko'ra esa mamlakat aholisining soni 29 994,6 ming kishini tashkil qildi. Aholisining soni bo'yicha mamlakat dunyoda 43, Osiyoda 18 o'rini egallaydi.

O'zbekistonda aholi sonining ortib borishi bevosita tug'ilish darajas yuqoriligiga bog'liqdir. Mustaqillik yillari-1991-2011-yillarda respublika aholisi 7,8 mln.kishiga ko'paydi. Ushbu davrda aholining o'rtacha yillik o'sishi 1.9%ni, o'rtacha yillik mutlaq o'sish 392,3ming kishini tashkil etadi.

Hozirgi paytda O'zbekiston aholining o'sish sur'atlari jahonning o'rtacha ko'rsatkichlariga mos tushadi. Xususan, 2006-2013 yillarda aholining o'rtacha yillik o'sishi 1,5%ga yaqinni, yillik mutlaq o'sish 439,2 ming kishini tashkil etadi.

Natijada mamlakat aholi sonining tabiiy o'sishi aholi soni o'sishining asosiy manbayiga aylandi.

Qo'yidagi 1.2.1-jadvalda O'zbekiston aholisini o'sish dinamikasi aks ettirilgan.

1.2.1-jadval

O'zbekiston aholisi soni o'sishining dinamikasi (ming kishi)

Yillar	Aholi soni	Aholi sonining yillik o'sishi	
		Umumiy	Tabiiy
2005	26021,3	291,4	392,9
2006	26312,7	351,1	416,3
2007	26663,8	408,4	463,7
2008	27072,2	461,2	507,3
2009	27533,4	468,0	519,0
2010	28001,4	452,4	517,0
2011	29123,4	427,3	512,1
2012	29555,4	435,5	478,9
2013	29993,5	437,8	484,6
2014	30492,8	441,3	492,3

Manba: O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiymuhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari

Shu bilan biga mazkur davrda tug'ilish koeffitsenti 1991 yildagi 34,5 promilledan 2013 yilda 21,0 promillega pasaydi. Tug'ilish mamlakat qishloq aholisining o'rtasida eng sezilarli darajada kamayganligi alohida ta'kidlash kerak.

Agar 1991-yilda qishloq aholisi o'rtasida tug'ilish koeffitsienti 39,8 promilleni tashkil etgan bo'lsa, 2008 yilga kelib bu ko'rsatkich 25,2 ga tushdi ki 14,6 promillega kamaydi.

Shu bilan birga, bu davrda jami aholi tarkibida shahar aholisining ulushi 36,0%dan 51,4%ga ortgan, qishloq aholisniki esa 64,0dan 48,6% gacha kamaygan. Ya'ni, mamlakatda aholining urbanizasiya jarayoni kuchaymoqda. Qishloq aholisi sonining kamayganligi esa O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "O'zbekiston Respublikasi aholi punktlarining ma'naviy-hududiy tuzilishini takomillashtirishga doir chora-tadbirlari to'g'risida"gi 2009 yil 13-martdagi 68-sonli qaroriga ko'ra respublikadagi 966 ta qishloq punktiga shaharcha maqomiberilganligi bilan izohlanadi.

Mamlakatimiz aholi soni yiliga o'rtacha 450-500 ming kishiga ko'paymoqda. Tahlillar esa 2010 yilda 2009 yilga nisbatan aholi sonining 1122 ming kishiga ko'payganini ko'rsatmoqda. Mazkur holat O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2011 yil 14 martdagi "Aholi sonining tanlama statistik kuzatuvini tayrlash va o'tkazish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 71-sonli Qaroriga asosan mamlakatimizning har bir tumani va shahrida aholi sonining 10 foizini qamrab olgan holda o'tkazilgan aholi sonining tanlama statistik kuzatvida 642,5 mingta kishining mexanik ko'paygani aniqlangani bilan bog'liq.

Demografik jarayonlar tanijasida 2009-2013 yillar davomida respublikada mehnat resurslari soni 2018,2 ming kishiga yoki 12,9 foizga ortgan. Bu davrda mehnat resurslari sonining o'rtacha yillik o'sish sur'ati 2,6%ni tashkil qilgan(1.2.2-jadval).

Mamlakat aholisining hozirgi vaqtdagi o'rtacha yoshi-25,5 shu jumladan: qishloqda-24,1, shaharda esa-27,9. U xalqaro demografik tasnifga ko'ra, O'zbekistonni yosh davlatlar qatoriga kiritish imkonini beradi.

Mehnat resurslari tarkibida aholining jinsi va yoshi hisobga olinadi. YOsh bo'yicha to'rtta asosiy guruh ajratib ko'rsatiladi:

- 16-29 yoshdagilar;
- 30-49 yoshdagi fuqarolar;

- Pensiya arafasidagi shaxslar (50-59 yoshdag erkaklar -50-54 yoshdagi ayollar),
- Mehnat faoliyatini davom ettirayotgan pensiya yoshidagilar (erkakar - 60 yoshdan so‘ng, ayollar-55 yoshdan so‘ng).

1.2.2-jadval

O‘zbekiston Respublikasida mehnat resurslari soni dinamikasi (ming kishi hisobida)

Hududlar	2009	2010	2011	2012	2013
Qaraqalpog‘iston Respublikasi	931,4	938,0	973,8	983,5	996,6
Viloyatlar:					
Andijon	1497,6	1536,0	1597,4	1606,8	1641,7
Buxoro	949,2	967,4	1018,3	1025,7	1035,1
Jizzax	622,2	636,1	678,7	695,5	708,8
Qashqadaryo	1438,3	1481,7	1569,8	1612,7	1654,2
Navoiy	527,3	532,1	541,9	544,1	546,8
Namangan	1288,2	1325,5	1436,5	1468,4	1480,0
Samarqand	1725,8	1782,1	1902,6	1943,7	1973,8
Sirdaryo	407,8	415,5	432,7	441,8	448,7
Surxondaryo	1133,5	1133,5	1245,4	1282,7	1320,2
Toshkent	1499,3	1518,2	1566,9	1579,6	1589,5
Farg‘ona	1720,1	1769,3	1895,1	1931,4	1947,5
Xorazm	874,1	892,8	901,0	918,5	934,2
Toshkent sh.	1508,8	1533,6	1536,2	1529,9	1537
Respublika bo‘yicha	16123,6	16504,2	17286,4	17564,3	17814,1

Manba: O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiymuhofaza qilish vazirligi ma’lumotlari

Aholini ish bilan oqilona bandligini tahlil qilishda ularni yoshlari bo‘yicha guruhlariga ajratish maqsadga muvofiqdir.

Yosh bo'yicha aholining turli guruhlarini mehnat faolligi darajasi bilan farqlanadilar. Jumladan, 16-29 yoshdagilarning asosiy qismi ta'lim olish, kasb-hunar o'rganish, muddati harbiy xizmatni o'tash bilan mashg'ul bo'ladi.

Eng yuqori mehnat faolligi va ish bilan bandlik 25-49 yoshdagi fuqarolar uchun xosdir. Ular 50 yoshga to'lganlaridan keyin mehnat faolliklari asta-sekin kamaya boradi. Fuqarolarning bir qismi pensiya yoshiga to'lganidan keyin ham mehnat faoliyatini davom ettiradilar. Biroq ekspertlarning fikrlariga ko'ra, ularning mehnat faolligi pensiya yoshiga to'lganlaridan so'ng dastlabki 5-7 yil davomida saqlanib qoladi.

Mazkur muammoga turlicha yondashuvlarni kuzatish mumkin. Ayniqsa, ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda aholi tarkibida keksayganlar salmog'ining ortib borishi bu masala dolzarbligini kuchaytirmoqda. Ekspertlarning hisoblashlaricha, aholi umumiy sonida yoshi keksalarning salmog'i 7,0-8,0% dan ortadigan bo'lsa, bunday davlatlar keksayotgan mamlakatlar hisoblanadi. Bunda keksayish yoshi rivojlangan mamlakatlarning ko'pchiligida 65 yosh, ayrimlarda - 60 yosh sifatida qabul qilingan. Ana shu mezonlar bo'yicha hozirgi vaqtda aholi umumiy sonida keksayganlar ulishi Buyuk Britaniyada 16,0% Fransiya va Germaniyada -15,0%, Yaponiyada 13,0%ni tashkil etadi.

Mazkur demografik vaziyat jiddiy ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni keltirib chiqaradi. Aholi tarkibida keksak, ya'ni mehnatga etarlicha layoqatli hisoblanmagan fuqarolar sonining ortishi iqtisodiy samaradorlik pasayishiga olib kelishi mumkin degan xavflar ham kuchaymoqda. Jumladan, ayrim demograflarning fikricha, keksayib borayotgan jamiyat konservativlashadi, bu iqtisodiyot tarmoqlarini modernizatsiya qilish. YAngi texnologiyalarni joriy qilish sur'atlarini sekinlashtiradi. Bu esa investitsiya resurslarining kamayishi, mehnat unumdorligi ortishi sur'atlarining pasayishi kabi salbiy oqibatlariga sabab bo'lishi mumkin.

Shu bilan jamiyatning qarishi ijtimoiy sohaga bosimni kuchaytiradi, pensiya fondiga ko'proq mablag' yunaltirilishini, ijtimoiy xizmatlar tarmog'ini yanada kengaytirish talab qiladi.

Ammo bu nuqtayi nazarga zid qarashlar ham mavjud. Qator tadqiqotchilar, jumladan Shvetsiyada aholi tarkibida 65 yosh va undan katta yoshdagilar 17,0% dan ko‘proq bo‘lsa ham, bu mamlakat iqtisodiyotining o‘sinh sur‘atlariga jiddiy ta’sir ko‘rsatmayotganligini misol qilib keltiradilar. Ekspertlarning hisoblab chiqishlaricha, mamlakat iqtisodiyotining o‘sinh sur‘atalri yiliga 3,0-5,0%ni tashkil etsa, aholi tarkibidagi pensionerlarning moddiy ta’minoti mamlakat budjeti uchun jiddiy muammo tug‘dirmaydi.

O‘zbekistondagi vaziyat mutlaqo boshqacha. Hozirgi vaqtda mamlakat aholisining tarkibida mehnatga layoqatli yoshdagilar 60,5%ni, 16 yoshgacha bo‘lgan o‘smirlar va bolalar – 32,3%ni, mehnatga layoqatli kattalar – 7,2 ni tashkil qiladi (1.2.3 jadval).

1.2.3-jadval

O‘zbekiston aholisining yoshi bo‘yicha tarkibi o‘zgarishi dinamikasi (% hisobida).

Yillar	0-15 yoshdagilar	16-59 yoshdagilar	60 yosh va undan kattalar
2000	39,8	53,0	7,2
2005	35,0	57,9	7,1
2006	34,2	58,7	7,1
2007	33,3	59,5	7,2
2008	32,7	60,1	7,2
2009	32,5	60,3	7,2
2011	32,6	60,2	7,2
2012	32,4	60,4	7,2
2013	32,3	60,5	7,2

Manba: O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiymuhofaza qilish vazirligi ma’lumotlari.

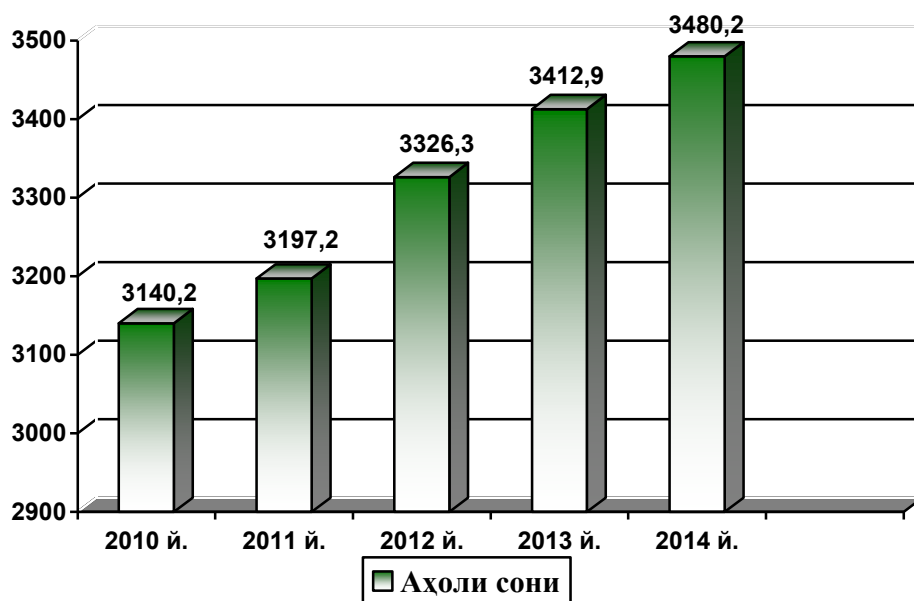
Aholining keksayish jarayoni O‘zbekiston uchun ham xos bo‘lmoqda Respublikada kechayotgan demografik jaryonlarning zamonaviy tendensiyalarining tahlili aholining yosh tarkibida bolalar salmog‘ining kamayib, mehnatga layoqatli yoshdagi va qariyalar salmog‘ining oshib borayotganligini ko‘rsatmoqda. Bu esa o‘z navbatida istiqbolda mamlakatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi yo‘nalishlarida ham o‘ziga xos o‘zgarishlarning amalga oshirishini,

aholi keksayishining hududiy va gender jihatlarini e'tiborga olingan keksalarni ijtimoiy himoya qilish loyihalari va dasturlarini ishlab chiqishni talab etadi.

Biz tahlil jarayonida Samarqand viloyatidagi demografik vaziyatga nazar tashlasak, keyingi yillarda aholining muntazam ravishda ko'pyotganligini kuzatishimiz mumkin. (1.2.1-rasm).

Samarqand viloyati aholisi 2014 yilda 3480,2 ming kishiga yetdi. Viloyat aholisi 2010 yilda 3140,2 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2014 yilda 2010 yilga nisbatan 10,8 %ga o'sgan (1.2.1-rasm)

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



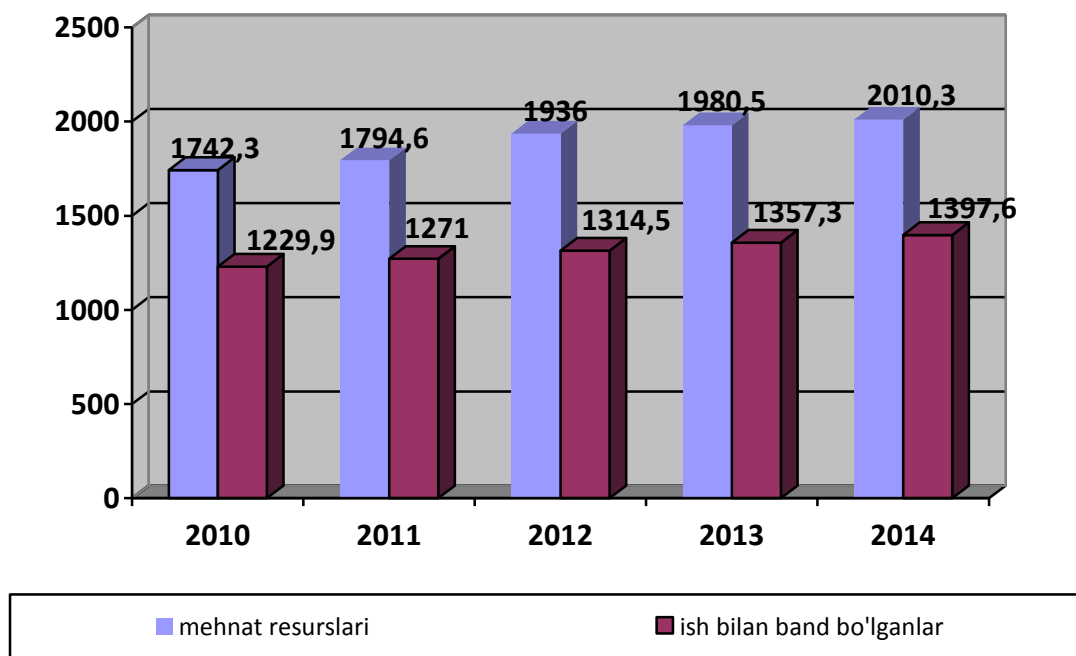
1.2.1-rasm. 2010-2014 yillar davomida Samarqand viloyati aholisining o'zgarishi dinamikasi (ming kishi).

Manba: Samarqand viloyati Davlat statistika Bosh boshqarmasi ma'lumotlari

Samarqand viloyatida mehnat resurslari salmog'i 2010 yilda 1712,3 ming kishi bo'lib, 2014 yilda 2010,3 ming kishini tashkil etdi. Bu ko'rsatkich 2010 yilga nisbatan 2014 yilda 15.3%ga o'sgan. Ish bilan band bo'lgan aholi soni 2010 yilda

1229,9 ming kishi, 2014 yilda 1497,6 ming kishiga yetgan yoki mos davrga nisbatan 13,6%ga o'sishi kuzatildi. (1.2.2.-rasm).

2010-2014 yillar davomida



1.2.2-rasm. Samarqand viloyatining mehnat resurslari va ish bilan band bo'lganlar miqdori (ming kishi).

Manba: Samarqand viloyati Davlat statistika Bosh boshqarmasi ma'lumotlari

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%, 2014 yilda esa 4,6%ga teng bo'lib, ko'rilayotgan davrda bu ko'rsatkich pasayish tendensiyasiga ega bo'lgan. Viloyat iqtisodiyotida ishsizlik darajasining pasayib borishi samarali ijtimoiy siyosat yuritilayotganligidan dalolat beradi.

I-BOB BO'YICHA XULOSA

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

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

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

3. O'zbekiston iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirishning an'anaviy resurslarga asoslangan modelining yagona muqobil varianti bo'lib, texnika-texnologiyalar, iqtisodiy natijalar va butun jamiyat hayotini doimiy yuksaltirish maqsadida insonlarning bilim va salohiyatidan samarali foydalanishga asoslangan innovatsion rivojlanish strategiyasi hisoblanadi.

II-BOB. MEHNAT BOZORI SHAKLLANISHI VA RIVOJLANISHINING NAZARIY ASOSLARI

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

O'zbekiston Respublikasi mustaqillika erishilganidan boshlab bozor iqtisodiyotining asoslari yaratildi. Bozor infratuzilmasi institutlarini tashkil etish va raqobat muhitini shakllantirish orqali bozor munosabatlarining mexanizmi ishga tushirildi.

Bozor munosabatlari asosini mulkni davlat tassarrufidan chiqarish jarayonlari boshlandi ya'ni xususiy mulkchilik tiklandi, iqtisodiyotning asosiy tarmoqlari, savdo va xizmat ko'rsatish korxonalari davlat tasarrufidan chiqarilib, xususiylashtirish natijasida ko'p ukladli iqtisodiyot vujudga keldi, mulkdor va tadbirkorlarning yangi sinfi paydo bo'ldi.

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

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

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

Shu munosabat bilan ishchi kuchiga talabni shakllantiruvchi tizimchada

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

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

O'zbekistonlik iqtisodchi olimlar o'z ilmiy ishlarida mehnat bozori umumiy xususiyatlarini qayd etganlari holda, uning o'ziga xos xususiyatlarini ajratib ko'rsatadilar.

Q.X.Abdurahmonov va V.A.Imomov: “Mehnat bozori – ishga qobiliyatli aholining faol (ish bilan band va mehnatga muhtoj aholi) qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlarni tartibga soluvchi, “mehnat qobiliyati”ni sotish-sotib olishni amalga oshiruvchi hamda ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita barqarorlashtiruvchi ko'p omilli, murakkab ijtimoiy-iqtisodiy jarayonlar tizimidir”⁵, deb ta'rif beradilar.

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

MDH mamlakatlar iqtisodchi olimlaridan professor L.A.Kostin: «Mehnat bozori – muayyan iqtisodiy muhit doirasida ish beruvchilar bilan yollanma

⁵ Abdurahmonov Q.X., Imomov V.A. O'zbekistonda mehnat potentsialidan samarali foydalanish va uni boshqarish. - T.: “Akademiya”, 2008. –B. 69.

xodimlar o'zaro munosabatlarining mexanizmi hisoblanib, ular o'rtasidagi iqtisodiy va huquqiy munosabatlarni ifoda qiladi», deb hisoblaydi.

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

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

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

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

Yuqoridagilarni umumlashtirgan holda, fikrimizcha, mehnat bozori ish o'rinlari bozori va ish kuchi bozori asosida shakllanadi, deyish mumkin. Bunda

muayyan malakaga ega ish kuchiga talabni ifoda etuvchi ish o'rinlari bozori birlamchidir. Ish kuchi bozori esa, xodimning kasbiy tayyorgarligi, ish staji, ixtisosligi va layoqatiga muvofiq ish kuchi taklifini aks ettiradi.

Yuqoridagi fikirlardan kelib chiqan holda bizning fikrimizga, mehnat bozorini keng va tor ma'noda talqin etish kerak. Keng ma'noda – mehnat bozori mehnat resurslarini shakllantirish, taqsimlash, qayta taqsimlash va ulardan foydalanishni muvofiqlashtiruvchi iqtisodiy munosabatlar tizimidir. Tor ma'noda esa, bu – ishlab chiqarish, tijorat va boshqa faoliyat turlarini samarali amalga oshirishni ko'zlaydigan ish kuchi sotuvchilari va xaridorlari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar mexanizmi bo'lib, u ish kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni huquqiy normalar asosida bevosita tartibga soluvchi bozor iqtisodiyotining murakkab ijtimoiy - iqtisodiy tizimidir.

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

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

Aholining umumiy sonidan ikkita yirik guruhni ajratish mumkin:

1) yollanib ishlashga qodir mehnatga layoqatli va undan yuqori yoshdagi aholi;

2) yollanib ishlashga qodir bo'lmagan mehnatga layoqatli yoshdan kichik va kattaroq aholi.

Birinchi guruh quyidagi guruhchalarga bo'linadi:

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

Ikkinchi guruh ham guruhchalarga bo'linadi:

a) mehnatga qobiliyatli yoshdan kichik aholi, ya'ni 16 yoshgacha bo'lgan o'smirlar;

b) mehnatga qobiliyatli yoshdan keksaroq aholi, ya'ni yoshi va nogironligi tufayli ishlamayotgan nafaqaxo'rlarning asosiy qismi.

Shuni ta'kidlash joiyki, «Mehnat bozori» tushunchasining ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va uni tarkibiy qismlarining sistematik tadqiqoti mazkur bozorning innovatsion rivojlanish sharoitida bajariladigan asosiy vazifalarini ham aniqlashga imkon beradi:

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

Shunday qilib, mehnat bozorining asosiy vazifalari, xususiyatlari va tarkibiy qismlari mazmunini chuqur o'rganish uning ratsional shakllanishi va rivojlanishi

yoʻlini ravshanroq koʻrishga va ish kuchiga talab va taklif oʻrtasidagi nisbatning oʻziga xos xususiyatlarini topishga imkon beradi.

Mamlakatimizda faoliyat yuritayotgan mehnat bozori oʻziga xos xususiyatlarga egadir:

Demografik xususiyatlari. Shunday qilib, mehnat bozori, umuman, talab va taklif qonunlariga boʻysungan holda, oʻz amal qilish mexanizimining koʻpgina tamoyillariga koʻra, boshqa tovar bozorlaridan jiddiy farq qiladigan bozordir.

Bu yerda nafaqat makro va mikroiqtisodiy omillar, balki shular bilan birga ish kuchi bahosi ish haqiga doimo ham regulyatorlar hisoblanadilar. Real iqtisodiy hayotda mehnat bozori dinamikasiga ishchi kuchi taklifiga hamda unga boʻlgan talabga taʼsir etuvchi bir qator omillar taʼsir koʻrsatadi. Binobarin, ishchi kuchi taklifini demografik omillar va uning tugʻilish darajasi, mehnat qobiliyatiga ega boʻlgan aholining oʻsish surʼatlari, uning jinsi, yosh tuzilmasi kabilar belgilab beradi.

Tadqiqotlar shuni koʻrsatmoqdaki, keyingi 10 yil mobaynida Oʻzbekiston aholisi MDH davlatlaridan Tojikiston, Turkmaniston, Qirgʻiziston va boshqalari ichida eng yuqori koʻrsatkichni tashkil etdi.

Demografik jarayonlarga bogʻliq holda, mamlakatimizda mehnat resurslari soni yil sayin ortib bormoqda (2.1-jadval).

Tahlillar shundan dalolat bermoqdaki, keyingi besh yil mobaynida Samarqand viloyatida 340 ming kishiga koʻpayib, ushbu koʻrsatkich mazkur yillarda 9,7 foizga oshganini koʻrsatmoqda. Bunday holat viloyat demografik vaziyatning murakkabligidan dalolat beradi. Chunki mehnat bozorida demografik “bosim”ning kuchayishi yoshlarning ish bilan taʼminlash muammosini kuchayishiga sabab boʻladi. Shuningdek, mehnat resurslari soni eng yuqori oʻsish koʻrsatkichiga ega boʻlib, 2010-2014 yillarda 225,4 ming kishiga, yaʼni 12,6% ga oʻsgan.

2.1.1-jadvalda keltirilgan koʻrsatkichlar Samarqand viloyatida mehnat resurslari va ish bilan band aholi mos ravishda oʻsishga erishilgan.

Iqtisodiyotda mehnat resurslarining boshqa xususiyatlari ham hisobga olinadi. Masalan, mehnat resurslari tadqiqotchilaridan Boyarskiy A.Ya., Valentey

D.I., Vishnevskiy A.G. va boshqalar aholi bu toifasiga mamlakat hududlari hisobga olingan holda yosh-jinsiy, ma'lumot va kasb malakasi darajasi kabi miqdoriy va sifat ko'rsatkichlari ham xosligini uqtiradilar.⁶

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

2.1.1-jadval

Samarqand viloyatida mehnat resurslari va ish bilan band aholi soni dinamikasi, (ming kishi)

Ko'rsatkichlar	Yillar					2010-2014 y.y..da o'sish (%)	
	2010	2011	2012	2013	2014	+, -	Foiz
Doimiy aholi soni	3140,2	3197,2	3326,3	3413,3	3480,2	340	110,8
Mehnat resurslari	1782,1	1900,2	1985,3	1966,2	2007,5	225,4	112,6
Ish bilan bandlar	1229,9	1269,8	1304,5	1357,3	1402,5	172,6	114,0

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

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

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

⁶ Курс демографии. Учебное пособие //Воярский А.Я, Валентей Д.И., Вишнёвский А.Ж. и др М.: «Финансы и статистика», 1985. -стр.132.

Iqtisodchi olimlardan Korolyov M.A. ta’rifi bo’yicha, mehnat salohiyati jamiyatning fan va texnikaning muayyan darajada rivojlangan davridagi mehnat miqdori va sifatidir⁷.

Abdurahmonov Q.X., Shlender P.E. va Kokin Yu.P. alohida bir inson yoki umuman jamiyatning faoliyat turli sohalaridagi hali kashf etilmagan yoki namoyon bo‘lmagan sifat xususiyatlari, qobiliyati, iste’dodini mehnat salohiyati, deb hisoblaydilar⁸.

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

Aholi mehnat salohiyatining miqdor ko‘rsatkichlari quyidagilardan iborat:

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

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

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

⁷ Статистический словарь / / Gl.red. Королёв М.А. –М.: «Финансы и статистика», 1989. -стр. 539.

⁸ Экономика труда. -стр. 64

mehnat statistikasi atamashunosligiga BMT huzuridagi Statistika komissiyasining 14-sessiyasi tavsiyasiga muvofiq 1966 yilda kiritilgan⁹. MDH davlatlari statistika organlari bu atamani 1993 yildan e'tiboran faol qo'llashga kirishdilar.

XMT uslubiyotiga muvofiq iqtisodiy faol aholi iqtisodiy faolligini belgilash uchun o'rnatilgan yoshda (15-72 yosh) bo'lgan, tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatish uchun ish kuchi taklif etilishini ta'minlaydigan aholi qismidir. Iqtisodiy faol aholi iqtisodiy faoliyatining barcha sohalarida ish bilan band bo'lganlar va ishsizlarni qamrab oladi¹⁰.

B.S.Urlanis iqtisodiy faol aholi tarkibiga aniqlik kiritadi. U ijtimoiy ishlab chiqarqishda, shu jumladan xizmat ko'rsatish sohasida yollanma shaxs sifatida ishtirok etayotganlar, mehnat faoliyatida yordam ko'rsatayotganlar va hokazolar, yoki mazkur vaqtda ish bilan band bo'lmasdan ish qidirayotganlar va ishlashni hohlovchilarni iqtisodiy faol aholi, deb hisoblaydi¹¹.

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

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

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

Iqtisodiyotda iqtisodiy nafaol tarkibiga odatda quyidagilar kiritiladi:

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

⁹ Wilson S. Economical outlooks and research of labor market. –NY.: 'Economics, 1995. -R. 25.

¹⁰ Журнал «Вопросы статистики», 2003 , № 7. -стр. 24.

¹¹ Народ и населения стран мира. Справочник // Под.ред.проф. Уралниса В.С. –М. : «Статистика, 1978. - стр.293.

Mehnat bozorining eng muhim ijtimoiy mohiyati aholining ish bilan bandligiga ko‘maklashishdan iboratdir. O‘zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasida “Har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko‘rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqiga egadir”¹², deb qayd etiladi.

Aholini ish bilan bandligining qomusiy ta’rifi: “Ish bilan bandlik – aholini ish bilan ta’minlash – mehnatga layoqatli aholining ijtimoiy foydali mehnat bilan mashg‘ul bo‘lishi; fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan va qonunlarga zid kelmaydigan, mehnat daromadi beradigan faoliyatidir”¹³.

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

Iqtisodiy nazariya neoklassik yo‘nalishi asoschilaridan hisoblangan A. Marshal (1842-1924) o‘zining 1890 yilda nashr etilgan “Iqtisodiyot fani tamoyillari” kitobida aholi katta qismini ish bilan ta’minlashda ish kuchiga talab va taklifni muvofiqlashtirish ulkan ahamiyatga ega ekanligini ta’kidlagan. Uning yozishicha: “Talab va taklif barqaror teng holatda bo‘lgan vaqtda biror narsa ishlab chiqarish hajmini muvozanatli holatdan chiqarsa, uni avvalgi holatiga qaytishga ta’sir ko‘rsatadigan kuchlar darhol ishgа tushadi”¹⁴.

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

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

¹² O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. –T.: “O‘zbekiston”, 1999. –B. 119.

¹³ O‘zbekiston Milliy ensiklopediyasi. 1-jild.-T.: “O‘zbekiston Milliy ensiklopediyasi”, 2000. –B. 615.

¹⁴ Маршал А. Принципы экономической науки. Том.2. –М.: «Экономика», 1993. –стр. 29.

personalni ijtimoiy himoya qilish bo'yicha chora-tadbirlarni ko'rish hisobiga erishiladi, deb hisoblaydilar¹⁵.

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

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

- ish kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirish;
- bozor uslubida xo'jalik yuritishning iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy mexanizmlari yordamida ish kuchiga talab va taklifni tartibga solish;
- mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlashga bevosita ta'sir ko'rsatish;
- ishsizlarning ish topishiga va ularning malakasi, raqobat qobiliyatini oshirishga ko'maklashish;
- ishlab chiqarish harajatlarni qisqartirish va mehnat taqsimotini o'zgartirish¹⁶.

Hozirgi davr tadqiqotchilari ish bilan bandlikka o'z ta'riflarini beradilar. V.S.Bulanov va N.A.Volgin "Ish bilan bandlik aholining mehnat faoliyatida ishtirok etishi bilan bog'liq munosabatlarni mujassamlashtirib, aholining mehnatga jalb etilishi, personalga bo'lgan ijtimoiy ehtiyoj hamda ish haqi to'lanadigan ish joyi, daromad olishga shaxsiy ehtiyojlarni qondirish darajasidir"¹⁷, degan fikrdalar.

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

¹⁵ Буае Р, Стенд Г. Экономическая теория. -стр. 488.

¹⁶ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. Darslik.-T.: "O'qituvchi", 2001. –B. 96-97.

¹⁷ Рынок труда // Под.ред.проф. Буланова В.С. и проф. Волгина Н.А. – М.: «Экзамен», 2000. -стр.121.

yoʻnalishi, aholi turmushi darajasini oshirishning omili sifatida qarash kerak”¹⁸. Iqtisodiyot fanida ish bilan bandlikning quyidagi turlarini farqlaydilar:

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

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

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

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

Ish bilan samarali bandlik – bu aholining ish bilan bandlikka ehtiyojining mavjud ish oʻrinlariga muvofiq kelishining sifat xususiyati boʻlib, iqtisodiy nuqtai nazardan mehnat resurslaridan eng oqilona foydalanishni, ijtimoiy jihatdan mehnat faoliyatining inson manfaatlariga eng muvofiq kelishini bildiradi.¹⁹

Professor I.I.Yelisheva ish bilan bandlikning bu turlari bilan birga ikkilamchi bandlikni ham koʻrsatadi. Uning fikricha, bu mehnat faoliyatiga jalb etilgan ish kuchidan qoʻshimcha (ikkilamchi) foydalanishdir²⁰.

¹⁸ Зокирова З.К. Социально-трудовые отношения: международные и национальные аспекты. -Т.: «Фан», 2008. -стр.88.

¹⁹ Экономика труда: Учебник. -стр. 88-89.

²⁰ Статистика: Учебник //Под.ред.проф.Елесеевой И.-М.: ООО “VITREM”, 2002. -стр. 296, 300-302.

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

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

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

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

2.2. Hududlarda mehnat bozorini samarali shakllantirish xususiyatlari, va innovatsion rivojlantirish yo'nalishlari

Hududiy mehnat bozorining boshqarilishi insonni mehnat qilish qobiliyatini taklif qiluvchi xodimlarni, ish kuchiga bo'lgan talabni belgilovchi ish beruvchilarni, shuningdek, ularning manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi va

qondiruvchilarni, hamda ish kuchiga bo'lgan taklifning hajmini, tuzilishini belgilab beruvchi yo'nalish va mexanizmlarni ham o'z ichiga oladi.

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

Mehnat bozorida barcha qatnashchilarning iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtiruvchi rivojlangan tuzilmaviy tarkiblarning mavjudligi jamiyatda xodimlar uchun kon'yuktura o'zgarishlarining ta'sirini yumshatish, ishlab chiqarishni oqilona tashkil etish va foydani ko'paytirish imkonini beradigan shart-sharoitlar yaratishga qodir bo'ladigan mehnat bozorini shakllantirish imkonini beradi.

Bozor munosabatlari sharoitida mehnat bozorini “mehnatga qobiliyatli” ishchi kuchini xarid qilish – sotishni amalga oshiruvchi tizim sifatida ko'rib chiqish o'rinli emas. Shuning uchun u ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti va ijtimoiy mehnat sohasining ochiq, murakkab, ko'p aspektli va o'suvchi tizimchasi bo'lib, ishchi kuchiga talab-taklifning hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantiruvchidir. Mazkur bozor ishchi kuchi talab va taklifini tartibga solishda

bevosita ishtirok etadi va aholining oqilona ish bilan bandligini shakllanishi hamda ishsizlikni kamaytirishga ko'maklashadi.

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

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

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

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

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

bozorida moslashuvchan munosabatlarning shakllanib borishi mazkur bozor infratuzilmasi rivojlanishida egiluvchanlikni mustahkamlaydi.

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

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

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

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

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

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

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

Buguni kunda hududiy mehnat bozori faoliyati jaranida shu narsa aniqlanadiki ish o'rinlari tarkibida malakasiz, kam malakali mehnatni talab qiladigan o'rinlar ulushi yuqori darajada saqlanib qolishi yuksak kasb mahorati va bilimning qadrini pasaytiradi, buning oqibatida ta'lim sifatining nufuzi tushub ketadi.

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

Mehnat bozorining hududlararo va tarmoqlararo ahvoli haqida ishonchli va to'liq ma'lumotning yo'qligi ishchi kuchi safarbarligiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Respublikamiz ish bilan bandlik xizmati organlari oldida turgan asosiy vazifalardan mehnat bozori su'bektlari o'rtasida ish bilan bandlik masalalari bo'yicha axborot tizimini vujudga keltirishdan iborat.

Ma'lumki, mehnat bilan vaqtincha bandlikning muddati bir kundan (kunbay ishlash) tortib ikki yilgacha yoki aniq belgilangan muddatgacha davom etishi mumkin. Keyingi yillarda muayyan muddatga mo'ljallangan mehnat bilan vaqtincha bandlik va vositachi firmalar orqali vaqtincha ish bilan bandlik shakllari ancha kengroq yoyilmoqda. Rivojlangan mamlakatlarda ko'pchilik ishga joylashish istagini bildirgan fuqarolar mehnat bo'limlari orqali emas, balki korxonalar va tashkilotlarning bevosita kadrlar xizmatiga murojaat qilish orqali yoki xususiy vositachi agentliklar yordamida ishga joylashmoqdalar. Korxonalar mazkur firmalar orqali muayyan kategoriyadagi va mutaxassislikdagi ish kuchini vaqtincha yollashga buyurtmalarini rasmiylashtiradilar. Firmalar kontrakt shartlariga muvofiq o'z xodimlariga ish haqi to'laydilar. Ma'lum miqdordagi

ijtimoiy to'lovlar va imtiyozlar bilan ta'minlaydilar, oraliq kasblar bo'yicha tayyorgarlik ishlarini amalga oshiradilar.

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

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

Buguni kunda dolzarb muammolardan bir ishchilarni mamlakatimiz tashqarishiga noqonuniy chiqib ketishidir. O'zbekistonda tashqi mehnat migrasiyasi agentligi oldida mehnat bozorini rivojlantirishda tashqi mehnat migrasiyasi va ish kuchi eksporti mehnat bozorining rivojlanishida muhim ahamiyatga ega.

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

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

- ishchi kuchi jahon bozoriga chiqarilgach, raqobatchilik muhiti unga sifatlilik, mukammallik, ishonchlilik kabi bir qancha talablarni qo'yadi. Bozordagi

mavjud shiddatli raqobatga bardosh bergan har qanday tovar, tabiiyki, ichki bozorda ham yuqori sifatga va yuqori qiymatga ega bo'ladi. Shu bilan birga jahon mehnat bozoriga chiqqan tovar – ishchi kuchi ilg'or mamlakatlar tajribasini, zamonaviy, mukammal texnologiyalar sirini o'zlashtirib yanada yuqori sifatga erishadi, o'z kasbi bo'yicha zarur axborotlar hajmini kengaytirib, malakaviy samaradorlik darajasini mustahkamlaydi;

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

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

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

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

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

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

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

- 3) Mehnat bozorining barcha elementlarini muvozanatli tartibga solish, bunda faqat ishchi kuchiga, ish o'rinlariga bo'lgan talabni qondirish va ish bilan

bandlik hamda ishsizlikning muayyan, istalgan darajasiga erishish nazarda tutilmasdan, shu bilan birga ish kuchini taklif etish, uning sifati va qiymati (narxi), ish o'rinlari dinamikasi ko'rsatkichlariga, iqtisodiy jihatdan faol aholining mehnat qilish sabablariga ta'sir ko'rsatish ham hisobga olinishi kerak;

4) Davlatning aholini mehnatda bandlik siyosati doirasida ishlab chiqariladigan va joriy etiladigan dasturlar hamda tadbirlarni iqtisodiy samaradorligi²¹.

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

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

- ish kuchiga talab va taklifning hajmi, tarkibi va nisbati bo'yicha muvozanatga erishish;
- mehnat bozorida ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish mexanizmlarini takomillashtirish;
- hozirgi kunda respublikamizda demografik bosimni yumshatish maqsadida yoshlar ish bilan bandligiga bevosita va bilvosita ta'sir ko'rsatish;
- ishsizlarni ish topishga va raqobatbardoshligini oshirishga ko'maklashish;
- mehnat resurslarining innovatsion ish bilan bandligini ta'minlashga bevosita ta'sir ko'rsatish;
- iqtisodiyot tarmoqlari va sohalari rivojlanishiga qarab mehnat taqsimotini o'zgartirish;
- mehnat bozori infratuzilmasining innovatsion rivojlanishini ta'minlash;

²¹ Abduraxmonov Q.X., Murtazoyev B.Ch. Mehnat bozori. (o'quv qo'llanma), T.: 1999. - 52 b.

- innovatsion rivojlanishga mos mehnat bozorida ijtimoiy hamkorlik mexanizmini takomillashtirish;
- mehnat bozori sifat ko'rsatkichlarini rivojlantirish.

Mehnat bozori tovar bozorining quyi tizimlaridan biri bo'lib, u o'z o'rnida tizim hisoblanadi²² va o'zining tuzilmasiga ega bo'lib, mutaxassislar mehnat bozori va ta'lim xizmatlari bozori uning tarkibiy qismlaridan hisoblanadi.

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

Ilmiy adabiyotlarda mutaxassislar mehnat bozori mehnat bozorining innovatsion rivojlanishining alohida segmenti sifatida, ish beruvchi va yollanma ishchilar o'rtasidagi o'zaro munosabatlar mexanizmlariga bog'lanib o'rganilmagan va ishsizlik hamda ish bilan ta'minlash kategoriyalari mohiyati ham keng yoritilmagan. Tadqiqotlarda “mutaxassislar mehnat bozori – mehnat bozorining yuqori malakali – diplomga ega bo'lgan mutaxassislar yollanuvchi sektori”²³ ekanligi ta'kidlanadi. Mutaxassislar mehnat bozori – bu jamoaviy munosabatlar tizimi bo'lib, bu tizim mutaxassislar va bo'sh ish o'rinlari o'rtasidagi mutanosiblikni ta'minlaydi. Demak, mutaxassislar mehnat bozori bozordagi talab va taklif munosabatini ifodalovchi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmuidir.

Mutaxassislar mehnat bozorining mohiyati shundaki, bu bozorda xizmatlar bilim, mahorat, tajriba va qobiliyatlarda namoyon bo'ladigan intellektual resurslar sifatida taklif etiladi. Ma'lumki, mehnat bozorining asosiy komponentlari bo'lib, jami taklif (iqtisodiy faol aholi tarkibidan jami yollanma ishchi kuchi) va jami talab (iqtisodiyotning yollanma ishchilarga bo'lgan umumiy talabi) hisoblanadi. Bular esa birgalikda mehnat bozorining umumiy sig'imini belgilaydi.

²² Мочалова Л.А.Современные тенденции в управлении и их учёт при подготовке управленческих кадров АПК Алтайского края // Материалы региональной научно-практической конференции 4-5 марта, 1998 г. - . 355.

²³ Социологический словарь-http://мир_словарей.com/content_soc/рынок_труда-дипломированных-специалистов-11802.html

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

Hududlarda mehnat bozorini samarali rivojlantirishda ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlar faoliyati muhim ahamiyatga ega.

Mehnat bozorida innovatsion ish bilan bandlik mehnatning yangi sifati (jo'shqin, keng ko'lamli-bilimli, ko'p tomonlama axborotga ega bo'lish, serqirrali-ijodkor) bilan harakterlanuvchi ijtimoiy ishlab chiqarishga ishchilarni jalb etish yuzasidan mehnat munosabatlari tizimini anglatadi, va o'z o'rnida iqtisodiy tizimning barcha bo'g'inlarida ijtimoiy, tashkiliy, boshqaruv, texnologik va mahsulot innovatsiyalariga aylanadi. "Innovatsion ish bilan bandlik" – bu mehnat bozoridagi sub'ektlar tomonidan innovatsion qobiliyatdan foydalanishga asoslangan hamda samarali ish bilan bandlikka erishishga ko'maklashuvchi ilk bor paydo bo'lgan yoki olg'a surilgan mehnat faoliyatining takomillashgan ko'rinishi va shakllaridir.

Ish bilan bandlikning yangi turlarining namoyon bo'lishi sifatida ish o'rni yoki kadrlarni izlashning yangi texnologiyalari; xususiy biznesning yaratilishi; mehnat harakatchanligi; innovatsion mehnat shartnomalari; ish bilan bandlikning yangi shakllari (lizingli mehnat, ijtimoiy fondlarda bandlik, virtual tashkilotlardagi bandlik va h.k.); distansion ta'lim; korxonalaridagi bevosita innovatsion mehnat va boshqalar²⁴ni aytish mumkin.

²⁴ Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования Саратов: Издательский центр "Наука", 2007 .

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

Bizning fikrimizcha innovatsion ish bilan bandlik modellarini qo'yidagicha tavsiflash mumkin:

1. Liberal-xizmat ko'rsatish modeli (AQSH, Buyuk, Britaniya, Kanada). Aholining yuqori darajadagi iqtisodiy faolligi; ish bilan bandlikning nisbatan egiluvchanligi; ishsizlikning yuqori oqimi va qisqa muddatlilik; sanoatda ish bilan bandlar sonining qisqarishi va xizmat ko'rsatish sohasida o'sishi; ish vaqtining yuqori ko'rsatkichlari; ish bilan bandlikni himoyalash bo'yicha liberal qonunchilik mavjudligi; yuqori va past malakali ishchilar ish haqi o'rtasidagi katta tafovut mavjudligi; jamoaviy shartnomalarning ko'p uchrashi.

2. Axborot-industrial model (Yaponiya). Ish bilan bandlik darajasining sanoatda kamayishi va ishlab chiqarish hamda ijtimoiy sohaga xizmat ko'rsatishda o'sib borishi; turli xil ish bilan bandlik shakllarining mavjudligi; nodavlat institutlarning o'rnining yuqoriligi; ish bilan bandlikni himoyalash bo'yicha liberal qonunchilik mavjudligi; ishsizlikning pastligi; yuqori innovatsion faoliyat.

3. Skandinaviya xizmat ko'rsatish modeli (Skandinaviya mamlakatlari). Ish bilan bandligi darajasining yuqoriligi (yoshlar va ayollar o'rtasida ham); bandlik modelining xizmat ko'rsatishga yo'naltirilganligi; egiluvchan bandlik; ish bilan bandlar o'rtasidagi tenglik; yuqori ma'lumotlilik; ilmiy xodimlar sonining ko'pligi; ish bilan bandlikni ta'minlashda faol siyosat olib borilishi; AKT rivojlanishi va innovatsion faoliyat natijalarining yuqoriligi; mehnat bozorida oqim sustligi va ishsizlikning qisqa muddat davom etishi.

4. Aralash Yevropa modeli. Ish bilan bandlikning yuqori darajasi va egiluvchanligi; ish vaqtining past ko'rsatkichlari; ishsizlikning yuqori darajasi; to'liqsiz ish bilan bandlik darajasi yuqoriligi; lizing mehnati sektorining rivojlanganligi; ayollarning iqtisodiy faolligi darajasining yuqoriligi; vaqtinchalik

ish o‘rinlarining doimiy ish o‘rinlariga almashish hollari ko‘p uchrashi; ish o‘rinlarining sifati yuqoriligi; ish bilan bandlikning kafolatlanishi.

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

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

2.3. Innovatsion rivojlanishda mehnat bozorining samarali shakllanish mezonlari va ko‘rsatkichlari

Mamlakatimizda olib borilayotgan ijtimoiy-siyosiy tuzilmada aholini ish bilan bandlik muammosi murakkab jarayon sifatida qaralmoqda va chora-tadbirlar ishlab chiqilmoqda O‘zbekistondagi aholini mehnatda bandlik holati mehnat va ijtimoiy – siyosat sohasidagi ba’zi kamchiliklar bilan bog‘liqdir.

Hozirgi bozor munosabatlari sharoitida vaziyatning o‘ziga xosligi shundan iboratki, mehnatga qobiliyatli yoshdagi aholining o‘rish sur‘atlari ma‘lum darajada bir xil emasligi, mehnat resurslari sonining o‘shishi bilan jamoat xo‘jaligidagi ish bilan bandlik dinamikasi o‘rtasidagi bog‘liqlikning qattikligidir. Mehnat resurslari tarkibiga aholining tabiiy harakati o‘zgarishining ko‘payishi ta‘sir ko‘rsatmoqda. Shuni ta‘kidlash muhimki, mehnatga qobiliyatli yoshga kirayotgan yigit va qizlarning ko‘pchiligi mehnatga qobiliyatli aholini kengaytirilgan takror ishlab chiqarishni emas, balki uning tabiiy yo‘q bo‘lishi o‘rnini qoplaydi, ya‘ni avlodlarning jadal almashuvi sodir bo‘ladi, u mehnat resurslarining sifat tarkibi keskin o‘zgarishiga sabab bo‘ladi. Ayni vaqtda kelgusida xodimlarning ommaviy ravishda bo‘shatilishi natijasida ish bilan bandlik vaziyati mehnatga qobiliyatli aholining o‘shishi sezilarli darajada ko‘payishi tufayli murakkablashuvi mumkin.

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

Ish bilan bandlikdagi tarkibiy tanazzulning bevosita oqibatlarini, aqliy mehnat kishilarining boshqa mamlakatlarga ketib qolishi – ilm-fan sohasidan va ilmiy bilimlar ko'proq talab qilinadigan ishlab chiqarish tarmoqlaridan xodimlarning vositachilik sohalariga, shuningdek, malakasini yo'qotib, norasmiy faoliyat sohalariga o'tib ishlashidir. Qayd qilingan ishsizlik darajasidagi tarkibiy orqaga ketish ish bilan bandlik xizmati mijozlari orasida mutaxassislar ulushining yuqori ekanligida namoyon bo'lmoqda. Holbuki, kadrlar potensialini, ayniqsa, oliy va o'rta maxsus ma'lumotli mutaxassislarni shakllantirish uzoq vaqtni hamda mablag'ni talab qiladi²⁵.

Iqtisodiyotni boshqarishning monetaristik usullari islohotlarning dastlabki bosqichlari uchun mos bo'lib, davlat korxonalariga narxlarni oshirish yo'li bilan har qanday chiqimni ham xaridorlar yelkasiga yuklashga, shuningdek ortiqcha xodimlarga ham ish haqi to'lashga imkon berib kam samarali bo'lib chiqdi: xodimlarni ishdan bo'shatish jarayonlari obyektiv holatlarga emas, balki hukumat va bank tuzilmalarining o'zboshimcha hatti-harakatlariga bog'liq bo'lib qoladi (davlat korxonalariga imtiyozli qarzlar va subsidiyalar berilishi hatto eng samarasiz ishlaydigan korxonalarni ham bankrotlikdan saqlab qoladi). Natijada ishsizlikning o'sishi muqarrar bo'lib qoldi²⁶.

Mehnat bozorining asosiy indikatorlaridan biri ishlovchilarning ishga joylashish ko'rsatkichidir. Shu nuqtai-nazardan olib qaraladigan bo'lsa, ishga joylashganlar sonining ham mutlaq, ham nisbiy ko'rsatkichlarning oshayotganligini mehnat bozoridagi ijobiy tendensiya sifatida baholash mumkin. Tajribaning ko'rsatishicha mamlakat mehnat bozoridagi talab asosan malakasiz mehnatga yo'naltirilgan degan fikrni qisman tasdiqlaydi. Ishlovchilar orasida ish joyini tez-tez o'zgartiradigan, hamda uncha yuqori malakaga ega bo'lmaganlarning ko'pligi mehnat bozoridagi vaziyatni keskinlashtiradigan holatlardan biridir.

²⁵ Abduraxmonov Q. X. Mehnat iqtisodiyoti (Nazariya va amaliyot). -T.: "Mehnat" 2004, -290 b.

²⁶ Abduraxmonov Q. X., Murtazoyev B.Ch. Mehnat bozori. (o'quv qo'llanma). -T.: 1999. 53-55 b.

Tahlillar shundan dalolat beradiki, bunday vaziyat asosan ichki mehnat bozorining yetarli darajada rivojlanmaganligi, xodimlar qo'nimsizlik darajasining yuqoriligining in'ikosi sifatida yuzaga keladi. Ish beruvchilar uchun o'z hisobidan kadr tayyorlashdan ko'ra, mehnat idoralari orqali arzon ishchi kuchiga ega bo'lish iqtisodiy jihatdan manfaatliroq bo'lgani uchun ham, mehnat bo'limlari yordamida ishga joylashganlar orasida yuqori malakaga ega bo'lmagan shaxslarning salmog'ini ortib borayotganlik tendensiyasi ko'zatilmoqda. Bundan tashqari, mehnat bozori infratuzilmasi elementlarining, jumladan ijtimoiy hamkorlik mexanizmining yetarli darajada rivojlanmaganligi, mehnat bozoridagi umumiy jarayonlarga jamiyatning mos ravishda tezkorlik bilan moslasha olmasligi uning oldiga yalpi ishsizlik muammosini ko'ndalang qo'yishi mumkin.

Ishchi kuchining qayta taqsimlanishi, uning mehnat bozoridagi harakatiga, binobarin, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif o'rtasidagi miqdor-sifat jihatidan muvofiqlikka erishish ko'lamlariga bevosita ta'sir etuvchi omillar ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning yangicha sharoitlarini shakllantiradigan makroomillarga bog'liq²⁷. Shuning uchun ham ishsizlik miqyosining haddan tashqari oshib ketishining oldini olish va ishsizlarni ishga joylashtirishga yordam berish bo'yicha amalga oshiriladigan chora-tadbirlar quyidagilardan iborat bo'lmog'i lozim:

- mehnat munosabatlari sohasida ijtimoiy hamkorlikning uch tomonlama mexanizmini takomillashtirish;
- mamlakatning har bir hududida mehnat zahiralari va ish joylari sonining ham sifat, ham soni jihatidan o'sish mutanosibligiga erishish;
- yangi taraqqiy etgan tarmoqlar va faoliyat turlarini rivojlantirish yo'li bilan yangi ish joylarini barpo etish. Bu tadbirlarni amalga oshirishda qishloq xo'jaligidan bo'shayotgan xodimlarni iqtisodiyotning boshqa tarmoqlariga, jumladan sanoat, kichik va xususiy biznes, xizmat ko'rsatish va boshqa sohalarga taqsimlashga ahamiyat berish kerak bo'ladi;

²⁷ Isroilova D. Mehnat bozorining shakllanish tendensiyalari. // O'zbekiston iqtisodiy axborotnomasi. 2003. №10. 60-61 b.

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

– iqtisodiyotda oqilona ish bilan bandlikni ta'minlash;

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

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

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

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

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

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

SHuni alohida ta'kidlash joizki mehnat bozorining mehnat munosabatlarini tartibga solishning samarali mexanizmini takomillashmaganligi mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanishiga va buning natijasi o'laroq aholining oqilona ish bilan bandligini shakllanishiga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Aholini ish bilan bandligini samarali tartibga solish mexanizmi subyektiv yig'ma tushuncha. Samarali ish bilan

bandlikni tartibga soluvchi mexanizm mehnat bozori infratuzilmasiga kiruvchi tarkibiy qism elementlari majmuasidir.

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

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

Mazkur mezonlar quyidagi ko'rsatkichlar yordamida aniqlanadi: mavjud va yangi yaratilgan ish joylarining soni, mulkchilikning turli xil shakllari, aholi jon boshiga ishlab chiqarilgan YaIMning hajmi; ishchi kuchi eksportidan kelgan tushum miqdori, aholining migrasion oqimi, eksport qilingan ishchi kuchi salmog'i; mehnat resurslarining malaka va ma'lumot darajasi, mehnat bozoridagi raqobatbardoshlik, mehnat bozori institusion tuzilmalari samaradorligi, samarali va egiluvchan mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirish; malakali kadrlardan foydalanish samaradorligi; malakali kadrlarni tayyorlashda moddiy-texnik

ta'minot, oliy va o'rta toifadagi mutaxassislar salmog'i; ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lmagan shaxslar va ishsizlik soni hamda ularning nafaqa miqdori, yangi ishga joylashtirish, xizmat bo'yicha boshqa ishga o'tish munosabati bilan qayta tayyorgarlik, yangi ish joyiga ko'chirib keltirish; mehnat bo'limida hisobda bo'lgan bo'sh ish o'rinlari va lavozimlarining to'liq ro'yxati, mehnat bo'limida hujjatlarni rasmiylashtirish bo'yicha ma'lumotlar, ishsizning huquqlari va majburiyatlari to'g'risidagi to'liq axborot, ish beruvchilar to'g'risidagi axborot, yangi kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash imkoniyatlari to'g'risidagi axborot, mulkchilikning turli xil shakllari va h.k.

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

II-BOB BO'YICHA XULOSA

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

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

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

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

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

– ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha nazorat. Ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishda kasaba uyushmasi, tadbirkorlar assosiasiyasining boshqaruv organlari bilan hamkorlikda nazoratni amalga oshirish;

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

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

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

4. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholining oqilona ish bilan bandligini ta'minlashning takomillashtirilgan yangi mexanizmi quyidagi asosiy shart-sharoitlarning ta'sirini tartibga solishi lozim: ishchi kuchiga talabning oshishi va unga taklifning kamayishi; yollanma ish kuchiga mehnat haqini (narxini) eng past miqdorini aholi jon boshiga to'g'ri keladigan minimal iste'mol byudjetidan kam bo'lmagan holda belgilash; mehnatga qobiliyatli o'smirlar, pensionerlar, ko'p

bolalik ayollar va nogironlar ish bilan bandligini oshirishni rag'batlantirish; ishsizlarning malakasi, raqobat qobiliyati va safarbarligini oshirish, ish bilan bandlik xizmati infratuzilmasining samarali rivojlanishini ta'minlash bandlikka ko'maklashish markazlari faoliyatini takomillashtirish va boshqalar.

III-BOB. MEHNAT BOZORI RIVOJLANISHI HOLATINI TAHLIL QILISH VA TAKOMILLASHTIRISH YO‘LLARI

3.1. Mehant bozori rivojlanishining tashkiliy-iqtisodiy yo‘nalishlari va unga ta’sir etuvchi omillar

Mamlakatimiz iqtisodiyotdagi tarkibiy o‘zgarishlar davrida talab qilingan darajada inson resurslarining zamonaviy ishlab chiqarishdagi ta’minoti - ish bilan bandlik xizmati oldida turgan asosiy masalalardan biri hisoblanadi.

Respublikamizda bozor iqtisodiyotining rivojlanib borishi mehnat bozorining tashkiliy tuzilmalari sifatida davlat ish bilan bandlik xizmati organlari bilan birga turli ixtisoslashgan va universal tijorat ish bilan bandlik organlari, mehnat birjalari, o‘quv markazlari, kadrlarni tanlash bo‘yicha agentliklar mehnat bozorida ahamiyatli rol o‘ynay boshladilar. Korxona va firmalarga mehnat bozorida ish bilan bandlikka ko‘maklashish va ishga joylashtirish maqsadida ishchi kuchi yollashning tashqi manbalaridan biri sifatida kasbiy mehnat vositachiligidan foydalanish hisoblanadi. Shunday ekan, davlat mehnat vositachiligi faoliyatini qonuniy jihatdan tartibga solish va ijrosini nazorat qilishi zarur.

Nodavlat ish bilan bandlik xizmati mehnat vositachiligi bilan shug‘ullanishda davlat ish bilan bandlik xizmati singari o‘zining faoliyatida bir qancha yo‘nalishlarga ega.

Nodavlat ish bilan bandlik xizmatini bir necha mezonlar bo‘yicha tasniflash mumkin.

Mehnat vositachiligining ko‘rinishlari bo‘yicha ular quyidagilarga bo‘linadi:

- tijorat ish bilan bandlik xizmati;
- notijorat ish bilan bandlik xizmati;
- nodavlat ish bilan bandlik xizmati orasida ish beruvchilarni o‘zlarining mijozlari sifatida faoliyat yuritishni maqul ko‘radilar.

Shuning uchun mehnat bozorida funksiyalarning taqsimlanishi bo‘yicha ish bilan bandlik xizmatlari quyidagilarga bo‘linadi:

- xodimlarni tanlash bo‘yicha agentlik (rekrut agentliklari);

- fuqarolarni ishga joylashtirish bo'yicha agentlik, mehnat birjasi.

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

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

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

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

- universal;
- ixtisoslashgan.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- o'nlab xorijiy pullik virtual agentliklarning samarali faoliyatlarining ta'minlanishini misol sifatida keltirish mumkin;
- bepul Internet xizmatlari chegaralangan, chunki malakali mutaxassislar hech qachon bepul Internetga o'zlarining rezyumelarini joylashtirmaydilar;
- pullik virtual agentliklari xizmati kadrlar agentligi xizmatiga nisbatan ancha arzonidir, shunday ekan talab virtual agentliklarga oshadi. Shunday qilib,

pullik virtual agentliklar mijozlarning vaqtini va pulini tejash imkoniyatini yaratadi.

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

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

1. Tashkilotlar va korxonalar uchun xodimlarni tanlash. Agentliklar ishga joylashtirish bo'yicha o'z faoliyatining rivojlantirib bormoqda. Agentlik xodimlarni tanlash xizmatidan tashqari maslahat xizmatlarini ham ko'rsatadi.

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

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

2. Ish izlovchi fuqarolarni ishga joylashtirishga ko'maklashishda ixtisoslashgan va universal tijorat mehnat birjalari faoliyat yuritadilar. Birjalarning ixtisoslashishi aniq aholi guruhlari bilan yoki birorta kasbiy guruhlar bilan ishlashdan iborat.

3. Ish bilan bandlik sohasida maslahat xizmatlari ko'rsatishda kadrlar agentliklari faoliyatining tahlili asosida quyidagi xulosaga keldi, ko'pchilik ish beruvchilar agentlik mutaxassislariga maslahat xizmatlari bo'yicha murojaat qilishadilar. Ish beruvchilar mehnat qonunchiligining ba'zi yuridik jihatlariga qiziqadilar. Har bir tashkilot to'qnash keladigan xodimlarni tanlash bo'yicha masalalarga va mehnat bozoridagi vaziyat to'g'risida axborotlar olishni hoxlaydilar.

Bunday xizmatlarni asosan viloyatda yagona hisoblangan Samarqand Kadrlar Agentligi ko'rsatadi. Yuridik masalalar bo'yicha vaqti-vaqti bilan

o'tkaziladigan ilmiy seminarlarga viloyat davlat ish bilan bandlik xizmatidan mutaxassislar taklif etilishi mumkin.

4. Kadrlarni Kasbga yo'naltirish va tayyorlash. Ish bilan band bo'lmagan fuqarolarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tijorat birjalari va agentliklar o'quv markazlarida o'tkaziladi.

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

5. Mehnat bozoridagi marketing xizmatlari.

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

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

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

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

Xodimlarni maqsadli tanlash. Turli variantlar bo'yicha xodimlarni tanlash maqsadli bo'lishi mumkin, agarda ish beruvchilarning ish kuchiga talabi keng ko'lamda (ish haqi yuqori, qattiq shartlar asosida, tanlash vaqti chegaralangan) va agentlik uni mustaqil bajarish kuchiga ega bo'lmasa, davlat ish bilan bandlik xizmati ko'magiga tayanishi mumkin;

Aniq mutaxassislar uchun bo'sh ish joylarini izlash. Ba'zida shunday holatlar keladiki, nodavlat tashkilotlarning ishga joylashtirish bo'yicha

ma'lumotlar bankida yuqori malakali mutaxassislar va kam uchraydigan kasbdagilarni ishga joylashtirish uddasidan chiqa olmaydilar. Bu holatda davlat ish bilan bandlik xizmati ish beruvchilar bilan oldin ishlagan davrlardagi aloqalari bo'yicha ko'rsatilgan fuqarolarni ishga joylashtirishga ko'maklashadi. Bunda ishga joylashtirish xizmatlari bepul ko'rsatiladi.

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

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

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

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

1. Malakali kadrlarning o'z kasblari bo'yicha ishlamayotganligi.

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

So'nggi yillarda mehnat bo'limlarida malakali ishchi kuchi oshganligi va oliy va o'rta maxsus ma'lumotga ega bo'lgan mutaxassislarni ish bilan ta'minlanganlik darajasini o'sishi kuzatilmoqda. Lekin, viloyat mehnat bozorida yuqori ish tajribasiga ega malakali kadrlarning taklifi pasligidir Bizga ma'lumki,

mehnat bozorining samarali shaklanishi uchun malakali kadrlar jami ishchi kuchining 30-40%ini tashkil qilishi zarur.

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

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

3. Ishsizlik davomiyligining yuqoriligi, bu ko'rsatkich ishsizlik muddatini chuzilib ketishi. Buning natijasida, ishlab chiqarishda band bo'lmagan mehnat resurslari salmog'ining oshib borishi bir necha o'n minglab kishilar kun ish vaqtining yo'qolishiga olib kelmoqda. Ishsizlikni davomiyligining yuqoriligi: bo'sh ish o'rinlari haqida ma'lumotlarning yetishmasligi; qonunchilikda ko'rsatilmagan ortiqcha hujjatlarning ish beruvchilar tomonidan talab etilishi; kadrlarni tanlash usullari muddatining cho'zilib ketishi; ko'pchilikning bir xil kasblar bo'yicha mutaxassislikka egaligi; kadrlarni qayta tayyorlashning uzoq muddatligi va boshqa sabablar natijasida yuzaga kelmoqda.

4. Korxonalarda kadrlar qo'nimsizligining yuqoriligi.

Korxonalarda kadrlar qo'nimsizligining yuqori darajada ekanligini asosiy sabablari quyidagilardan iborat: ish haqini korxona faoliyatini yakuniy natijalari bilan bog'lanmaganligi; transport vositalaridan foydalanishdagi xarajatlar; kadrlarning qisqarishi; ish joylarida mehnat sharoitlarining yomonlashuvi; ish beruvchilar tomonidan mehnat qonunchiligining buzilishi o'z vaqtida ish haqi berilmayotganligi va boshqalar.

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

Ko'pchilik ish beruvchilar O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida» Qonunning talablariga qaramasdan ish bilan bandlik xizmati organlariga bo'sh ish joylari haqida to'liq axborotni bermaydilar. Ular

boshqa imkoniyatlardan foydalanish maqsadida qarindoshlari, o'zining korxonasidagi yaqin tanishlari orqali bo'sh ish o'rinlariga nomzodlarni tanlaydilar.

6. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash va rivojlantirish doirasidagi muammolar. Bular jumlasiga: tadbirkorlikning boshlang'ich bosqichida faoliyatini rivojlantirish uchun kredit mablag'larining yetishmasligi; xom ashyo-materiallar yetkazish bo'yicha hamda tayyor mahsulot realizatsiyasi bo'yicha muammolarning mavjudligi; zarur bilim va maslahat xizmatlaridan foydalanish imkoniyatlarining chegaralanganligi va boshqalar.

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

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

Samarqand viloyati aholisi 2014 yil 1 yanvar holatiga ko'ra, 3480,2 ming kishiga yetdi. Viloyati aholisi 2010 yilda 3140,2 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2014 yilda 2010 yilga nisbatan 110,8 % ga o'sgan.

Samarqand viloyatda mehnat resurslari salmog'i 2010 yilda 1742,3 ming kishi bo'lib, 2014 yilda 2010,3 ming kishiga yetgan. Bu ko'rsatkich 2010 yilga nisbatan 2014 yilda 115,4 %ga o'sgan. Ish bilan band bo'lgan aholi soni 2010 yilda 1229,9 ming kishi, 2014 yilda 1397,6 ming kishiga yetgan yoki mos davrga nisbatan 116,6 %ga o'sishi kuzatildi.

Tahlillardan ko'rinadiki, jami ish o'rinlariga talab 2010 yilda 62,5 ming kishi bo'lsa, 2014 yilda 67,3 ming kishiga o'sgan yoki 2010 yilga nisbatan 2014 yilda 136,2 %ga o'sish tendensiyasiga ega.

Samarqand viloyatida ishsizlik darajasi 2010 yilda 4,8 %, 2014 yilda esa 5,4 %ga teng bo'lib, ko'rilayotgan davrda bu ko'rsatkich pasayish tendensiyasiga ega(3.1.1-jadval).

3.1.1-jadval

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

Ko'rsatkichlar	2010 yil	2011 yil	2012 yil	2013 y	2014 y	2010-2014 yillarda o'sishi (% da)
Aholi soni	3140,2	3 197,2	3380,8	3412,9	3480,2	110,8
Mehnat resurslari	1742,3	1794,6	1952,8	1980,5	2010,3	115,4
Ish bilan band bo'lganlar	1229,9	1271,0	1314,5	1357,3	1397,6	113,6
Jami ish o'rinlariga talab	62,5	68,3	67,3	68,2	69,0	136,2
Ishsizlik darajasi (%da)	4,8	4,7	5,4	5,1	4,0	-

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

Yuqoridagi tahlillar asosida shuni aytish mumkinki, 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.

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

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

3.1.2.-jadval

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

Ko'rsatkichlar	2010 y	2011 y.	2012 y.	2013 y.	2014 y.	2010-2014 y.y.da o'sish, (%)
BKMga murojaat qilganlar, jami	73021	76287	72721	49408	42196	57,8
Ish bilan ta'minlangan	65412	68360	67303	46261	40063	61,2
Ish bilan ta'minlanganlar ulushi (% da)	89,6	89,7	92,5	93,6	94,9	-

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 2010 yil davomida 73021 kishini tashkil qilgan bo'lsa, 2014 yilga kelib bu ko'rsatkich 42196 kishini tashkil etgan bo'lib mos davrga nisbatan 57,8 %ga kamayish 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 kamayib 2010 yilda tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Markazlariga murojaat qilganlarning ish bilan ta'minlanganlari 65412 kishi bo'lsa, 2014 yilda 40063 kishini tashkil qilgan, 2014 yilda 2010 yilga nisbatan 61,2 %ga kamaygan. Samarqand viloyatida bandlikka ko'maklashish markazlari orqali ishga joylashganlar ulushi 2010 yilda 89,6 %ni tashkil etgan bo'lsa, 2014 yilga kelib bu ko'rsatkich 94,9 %dan iborat bo'lgan (3.1.2-jadval).

Ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimida yangi yo'nalish bo'lib, ish beruvchilarning talablariga muvofiq maqsadli o'qitish va konkret ish o'rinlari bo'yicha alohida kasblarga o'qitish hisoblanadi. Bunda korxonalarga kerakli mutaxassislarni tayyorlashda kasbga o'qitish xizmati oldida buyurtmachi

sifatida chiqadilar. Shuningdek, buyurtmachi korxonalar o'zlarining ishchi-xodimlari uchun o'quv dasturlari tayyorlash, qayta tayyorlash kurslarini o'tish, maqsadli o'qitishni tashkil etish, malaka oshirish maqsadlarida buyurtmalar berishlari mumkin.

Aholini ish bilan bandligini ta'minlashda bu yo'nalish bo'yicha quyidagi tadbirlarni amalga oshirish zarur: davlat ish bilan bandlik xizmati tarkibida xodimlarni kasbga yo'naltirish va psixologik qo'llab-quvvatlash bo'limlarini tashkil etish; kasbga yo'naltirishni psixologik jihatdan qo'llab-quvvatlash bo'yicha ilmiy asoslangan dasturlarni ishlab chiqish; bu yo'nalish bo'yicha yetuk mutaxassislar va psixologlarni jalb etish; ishsizlarni kasbga yo'naltirish bo'yicha psixologlar maslahatini berish va boshqalar.

3.2. Ish o'rinlarini tashkil etishda mehnat bozori holatini tahlil qilish va takomillashtirish yo'llari

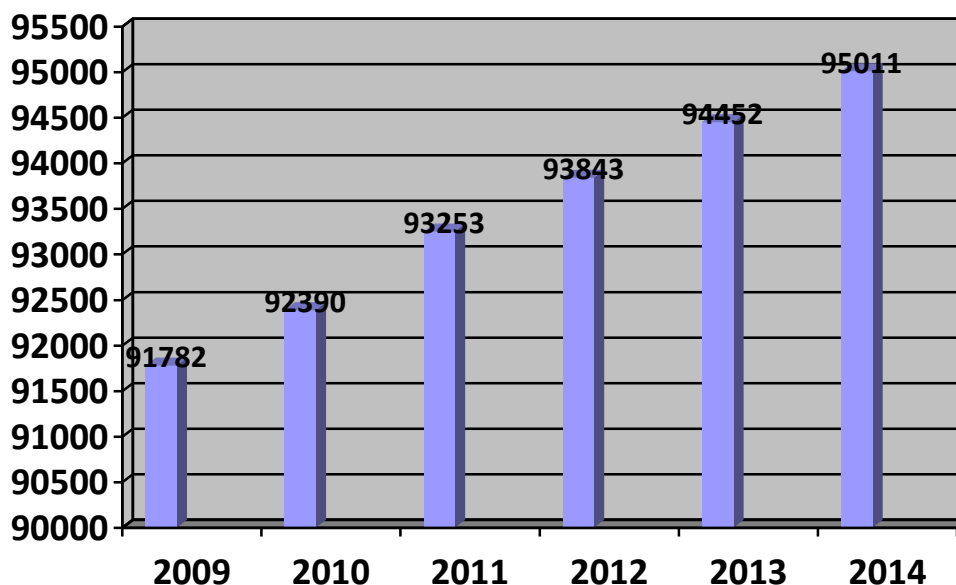
O'zbekistonda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish davrida dolzarb muammolardan biri bo'lib mehnat bozorini samarali shakllatirish va rivojlantirishdir. Bunday muammolarni hal etishda mehnat bozorining roli tobora oshib bormoqda.

Mehnat bozori va uning boshqa tizimchalari uzviy bog'langan. Haqiqatdan ham talabga ega bo'lish uchun ishchi kuchi jismoniy, aqliy va kasbiy qobiliyatlarning belgilangan majmuasiga ega bo'lishi kerak. Ishlab chiqarish jarayoniga bu qobiliyatlarni tatbiq eta turib, u o'z iste'mol sifatlarini yo'qotmasligi uchun doimo qayta ishlab chiqarilishi lozim. Nafaqat o'zini qayta ishlab chiqarish, balki mehnat resurslari va butun aholining sifat ko'rsatgichlari ham yaxshilanish darajasini oshirish yoki pasaytirib, ushbu tengsizlikni yo'q qilishi mumkin. Ishchi kuchiga jami talab investitsiya va ishlab chiqarish hajmlari bilan tartibga solinadi. Mamlakatimiz Prezidenti I.Karimovning "Mamlakatimizni 2014-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2015-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining

majlisidagi ma’ruzasi ta’kidlaganidek “2014-yilda mamlakatimizda 1 millionga yaqin ish o’rni tashkil etildi. Ularning 60 foizi qishloq joylarda yaratilgan va ta’lim muassasalarining 600 mingdan ziyod bitiruvchisi ish bilan ta’minlandi” deb mamnuniyat bilan aytib o’tdilar.

Bu borada Samarqand viloyatida har bir tuman shaharlarda mehnat bozorlarida olib borilgan tadbirlardan kelib chiqib, 2014 yil uchun aholi bandligini ta’minlash va yangi ish joylarini barpo qilish dasturiga ko’ra, rejalashtirilgan - 94376 ta o’rniga 95011 ta ish o’rinlari yaratildi.

Shunday bo’lsada joylarda tuman va shahar ishchi komissiyalari tomonidan bu boradagi ishlarni muvofiqlashtirmaganligi, hukumat qarorlari bilan belgilangan soliq imtiyozlar kafolatlardan to’liq foydalanmaslik, ish joylarining Hukumat qarorlari talablariga mos kelmaslik, ish haqlari, buyurtmalar kechiktirib berilishi hamda mehnat munosabatlari to’liq yuritilmaslik holatlari aniqlangan. Qo’ydagi 3.1.1-rasmida Samarqand viloyati bo’yicha 2009-2014 yillar davomida yaratilgan yangi ish o’rinlari dinamikasi aks ettirilgan.



3.1.1-rasm. Samarqand viloyati bo’yicha yaratilgan yangi ish o’rinlari dinamikasi. (2009-2014 yillar)

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

Tahlillar shuni ko'rsatdiki Samarqand viloyatida Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmasi dasturiga binoan 2014 yil davomida aholining ishsiz qatlamlari shu jumladan, xotin-qizlar uchun barqaror ish joylari tashkil qilish quydagi asosiy yo'nalishlar hisobiga yaratilishi prognoz qilinmoqda.

Birinchidan: dastur parametrlari hududlar va iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirishning ustuvorliklar, investitsiya, lokalizatsiya va alohida tarmoqlar va hududlarni rivojlantirish dasturlari, inqirozga qarshi chora-tadbirlarning asosiy yo'nalishlarini muvofiqlashtirish;

Ikkinchidan: alohida hududlar kesimida juda katta harajat qilmagan holda ish joylarini ko'paytirishning imkoniyatlarini ishga solish va zahiralaridan to'liqroq foydalanishni nazarda tutish;

Uchinchidan: kichik biznes, fermerlikni, xizmat ko'rsatish va servis sohalarini, ishlab chiqarish, ijtimoiy va bozor infratuzilmasining ustvor tarzda rivojlanishini, shuningdek aholi bandligini ta'minlashning boshqa samarali shakllarini, shu jumladan uy mehnati, milliy hunarmandchilik va oilaviy tadbirkorlikni keng tashkil qilishga yo'naltirish;

To'rtinchidan: korxonalar, tadbirkorlar, manfaatdor tashkilotlar, tijorat naklari mablag'lari hisobidan ajratilgan emtiyozli kreditlar hisobiga kichik biznesni rag'batlantirish;

Bozor munosabatlariga o'tish davrida davlatning ijtimoiy siyosati faqat jamiyat a'zolarining manfaatlarini ishonchli ravishda himoya qilishdagoina iborat bo'lmasdan, balki mehnatga layoqatli aholining ish bilan bandligini ta'minlashga ham o'z ichiga oladi. Ayniqsa, aholining o'sishi yuqori sur'atlari bilan borayotgan va o'ziga xos aholi tarkibiga ega bo'lgan bizning Respublikada ish bilan bandlik masalasi eng muhim muammolardan biri hisoblanadi. Iqtisodiy islohotlar davrida ushbu masalani hal etish uchun bir qator tadbirlarni amalga oshirish rejalashtirilgan.²⁸

Aholini ish bilan ta'minlashida kichik biznes va tadbirkorlikni roli tobora oshib bormoqda. Prezidentimiz I.Karimov tomonidan o'tgan 2011 – yilni “Kichik

²⁸ Shodmonov.Sh.Sh, G'afurov U.V. “Iqtisodiyot nazariyasi” T: Fan va texnologiya, 2005 yil, 578-582 betlar.

biznes va xususiy tadbirkorlik yili” deb e’lon qilinishi, mamlakatimizda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni kengaytirish orqali yangi ish o’rinlarini yaratish, Xorijiy investitsiyalarni jalb qilish va kadrlar salohiyatini oshirish, esportbop mahsulotlarni ishlab chiqarib, eskport salohiyatini oshirish, qishloq joylarda kasanachilikni rivojlantirish va qishloq xo’jalik xom-ashyosini qayta ishlash kabi bir qator tadbirlarni rivojlantirishga qaratilgan.²⁹

Shu o’rinda Prezidentimiz ta’kidlab o’tganlaridek, “Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning yalpi ichki mahsulot ishlab chiqarishda nafaqat hal qiluvchi mavqe egallashi, ayni vaqtda uning aholi farovonligi va daromadlari ortishida, ishsizlik muammolari yechishda ham muhim omilga aylanishiga erishmog’imiz lozim”,³⁰

Mehnat bozori shakllanishiga ishchi kuchining mehnatga bo’lgan qobiliyati tovarga aylanishi, erkin taklifi, ish beruvchilarning ishchi kuchiga mustaqil talabi, iqtisodiyotning tarkibiy o’zgarishi, ko’p mulkchilikning rivojlanishi kabi iqtisodiy, ijtimoiy va huquqiy shart-sharoitlar bevosita ta’sir etadi.

Bozor iqtisodiyoti ishchilarni ish bilan ta’aminlash imkoniyatlarini yaratish uchun sanoat korxonlarida ish o’rinlarini ko’payitish muhim ahamiyatga egadir. Bugungi kunda mehnat taqsimoti va kooperatsiyasining har qanaday shakllarida ijrochilarning samarali, yuqori unum bilan ishlashining zarur sharti ish o’rinlarini tashkil etish va ularga imkoniyatlar yaratishdir. Ish o’rni har qanday ishlab chiqarish va mehnat jarayonining birinchi bo’g’ini bo’lib, aynan ishlab chiqarish jarayonida uchta elementining hammasi: mehnat ashyolari, mehnat vositalari va ishchi kuchi ya’ni ijrochi xodimning jonli mehnati yagona bo’lib birlashadi, bu hamkorlik natijasida esa yangi iste’mol qiymatlari, mehnat mahsulotlari yaratiladi. Shuning uchun ham ish o’rinlarini tashkil etishga katta e’tibor beriladi.

Ish o’rni-ishlab chiqarish makonining bir qismi bo’lib, unda barcha asosiy va yordamchi texnologiya uskunalari, moslamalar, asboblari, ish mebellari va maxsus qurilmalar joylashitirilgan bo’ladi va ular muayyan turdagi ishlarni bajarish uchun mo’ljallangan bo’ladi. Ish o’rni ichida ish zonasi ajratiladi, bu uch o’lchovli makon

²⁹ <http://www.minjust.uz/uz/content.scm?contentId=34823>

³⁰ Karimov.I.A. Ozod va obod vatan, erkin va farovon hayot pirovard maqsadimiz. T: O’zbekiston, 2000, 17 bet.

bo'lib, uning doirasida xodimning barcha asosiy mehnat xarakatlari amalga oshiriladi. Bu zona ish o'rinlarining eng faol qismi hisoblanadi va uni tashkil etishga alohida talablar qo'yiladi: insonning antropometrik va biomehanik parametrlariga mos kelishi, fiziologik jihatdan oqilona ish vaziyatini, tana a'zolarining mehnat ashyolariga, asbob yoki mashinalar mehnat harakatlarining havfsizligi va mehnat sharoitlarining zararsizligini kafolatlaydi. Ish o'rni va ish zonasini tashkil etishga qo'yiladigan talablarni fanning maxsus tarmog'i ergonomika ishlab chiqiladi. Bu fanning vazifasi - insonning mehnat jarayonlaridagi funksional imkoniyatlarini o'rganish va eng maqbul mehnat sharoitlarini yaratish yuzasidan tavsiyanomlar ishlab chiqishdir. Bu sharoitlar asbob – uskunlar, mehnat sharoitlar va texnologiya tuzilish inson organizmining psixofiziologik xususiyatlariga mos kelishini ta'minlaydi.

Mamlakatimizda mehnat bozori shakllanishida asosiy muammo bo'lgan ishchi kuchiga talabning ortishi va taklifning kamayishi turli omillar, tamoyillar va cheklovlar ta'sirida amalga oshiriladi.

Mehnat bozoridagi umumiy ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar jamoa va shaxsiy shartnomalar asosida tartibga solinadi.

Mehnat bozorini yaqin kelajakda rivojlanishining bosh maqsadi-mehnat resurslari bilan ko'p ta'minlangan hududlarda ishchi kuchiga talabni oshirish va uning taklifini kamaytirish.

Mehnat bozorining rivojlanish bosqichlarida qayd etilgan tadbirlarning amalga oshirilishi yaqin kelajakda ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatga erishish, pirovardida mehnat resurslarining oqilona bandligini ta'minlash va ishsizlikni kamaytirishga olib keladi.

Tahlil qilish maqsadida Samarqand viloyat aholini ish bilan bandligini ta'minlash darajasidagi dasturiga asosan yaratilgan ish o'rinlari haqida qo'yidagi 3.2.1-jadvalda tashkil etilgan yangi ish o'rinlari haqida ma'lumot berilgan.

3.2.1 – jadval

**2014-yilda Samarqand viloyati bo'yicha yaratilgan ish o'rinlari
haqida ma'lumot**

№	Tuman va shaharlar nomi	Barcha yo'nalishlar bo'yicha yaratilgan ish o'rinlari jami (ish o'ni)	Yangi ishlab chiqarish ob'yektlarini ishga tushirish, mavjud korxonalarni kengaytirish	Shundan		Kichik korxona va mikrofirmalarni tashkil etish
				Ishlab chiqarish ob'yektlarini ishga tushirish	mavjud korxonalarni kengaytirish va quvvatlarni yangilash	
1	Samarqand shahar	16463	1200	1516	2376	10555
2	Kattaqo'rg'on shahar	2373	183	201	768	1181
3	Oqdaro tumani	4289	70	431	756	2146
4	Bulung'ur tumani	5593	156	533	530	3282
5	Jomboy tumani	4464	411	387	569	2267
6	Ishtixon tumani	5911	150	250	801	3469
7	Kattaqo'rg'on tumani	5708	171	378	1860	1152
8	Qo'shrabot tumani	3799	628	362	1217	938
9	Narpay tumani	5432	315	386	978	1980
10	Payariq tumani	6357	0	464	1112	3068
11	Pasdarg'om tumani	6179	45	568	745	3259
12	Paxtachi tumani	4762	102	461	1099	1297
13	Samarqand tumani	4488	309	300	514	1670
14	Nurobod tumani	4421	280	358	1281	1443
15	Urgut tumani	10017	494	432	2226	4301
16	Tayloq	4755	120	405	573	1929
	Viloyat jami	95011	4634	7435	17405	43937

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

Tahlillar shuni ko'rsatdiki, Samarqand shahrida 16230 ta dasturda tashkil etish rejalashtirilgan bo'lsa, amalda 16463 ta ya'ni 233 taga ko'p ish o'ni yaratilgan, korxonlarni kengaytirish hisobidan 1200 ta ish o'ni tashkil etildi.

Xulosa o'rnida Samarqand viloyatida har bir tuman va shaharlaridagi mehnat bozoridagi ehtiyojlar hisob-kitob qilib chiqilib, 2010 yil uchun aholi bandligini ta'minlash va yangi ish joylarini barpo qilish dasturlari ishlab chiqilgan va dastur parametrlari O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik Palatasining 1082-1 sonli va Oliy Majlis Senatining 694-1 sonli qarori bilab tasdiqlandi.

2014-yil uchun aholi bandligini ta'minlash va yangi ish joylarini barpo qilish dasturiga ko'ra 2014 yilda, 94 ming 376 ta ish joylari tashkil qilinishi belgilandi va amalda 95011 ta ish o'rinlari tashkil qilindi va dastur talabi 100,6 foizga bajarildi.

Shunday bo'lsada, joylarda tuman va shahar ishchi komissiyalari tomonida bu boradagi ishlarni muvofiqlashtirmaganligi, Hukumat qarorlari bilan belgilangan soliq imtiyozlari, kafolatlardan to'liq foydalanmaslik, ish joylarining barqarorligini ta'minlanmaslik, ish joylarining Hukumat qarorlari talablariga mos kelmaslik, ish haqlari, buyurtmalar kechiktirib berilishi hamda mehnat munosabatlari to'liq yuritilmaslik holatlari aniqlangan.

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

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

va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; v) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlari o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi”.

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

Biz tahlil qilayotgan Samarqand viloyati bo'yicha 2010-2014 yillar davomida «Aholini ish bilan ta'minlash Dasturi»ning bajarilishi quyidagi jadvalda ko'rsatib o'tilgan (3.3.1-rasm). 3.3.1- rasmdan ko'rinib turibdiki, Samarqand viloyatida 2010-2014 yillar davomida jami davlat ish bilan banlik xizmati organlariga murojaat qilganlar hissasi 57,8 %ga oshgan. Shuningdek, tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarining yo'llanmasi bilan ishga joylashganlar bu davrlar mobaynida 61,2 %ga o'sgan. Viloyatda 2010 yilda davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishga joylashganlar hissasi jami ish so'rab murojaat qilganlarga nisbatan 89,5 % ni tashkil etgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 2014 yilga kelib 94,9 %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 2014 yilda 2010 yilgan nisbatan tegishli ravishda o'sish tendensiyasiga ega. Bu ko'rsatkichlar mos davrlarga nisbatan 53,1% tashkil etgan.

2010-201 yillar davomida ishsizlik nafaqasini olganlar miqdori keskin tushish tendensiyasi sodir bo'lgan. 2014 yil davomida Samarqand viloyatida ishsizlik nafaqasini olganlar soni 48 kishini tashkil qilgan yoki 2014 yilda 2010 yilga nisbatan 4,5 % 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, 2014 yilda 5108 kishiga yetgan. Bu ko'rsatkich 2014 yilda 2010 yilga nisbatan 92,8 %ga kamaygan.

Shuningdek, qayta tayyorlash va malakasini oshirishdan, qayta kasbiy tayyorgarlikdan o'tganlar miqdori ham 2014-2010 yillarda 1168 va 112 kishiga yetgan yoki 110,6 %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.

3.3.1- jadval

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

Ko'rsatkichlar	2010 y.	2011 y.	2012 y.	2013 y.	2014 y.	2010- 2014 y.y.da o'sish, (%)
BKM ga ish so'rab murojaat qilganlar	73021	76287	72721	49408	42196	57,8
BKM lar yo'llanmasi bilan ishga joylashganlar	65412	68360	67303	46261	40063	61,2
Ishsiz maqomini olganlar	7609	6813	5316	1721	4042	53,1
Kasbga o'qitish va malakasini oshirishga yo'naltirilganlar	1056	1125	1065	1089	1168	110,6
Haq to'lanadigan jamoat ishlariga yo'naltirilgan	5500	5609	4215	4914	5108	92,8
Ishsizlik nafaqasi tayinlanganlar	1053	1116	36	125	48	-4,5
Korxonalarda mavjud bo'sh ish o'rinlari	2690	2763	6831	3108	3201	118,9

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

3.3.2. -jadval ma'lumotlari tahlil qilinganda, 2014 yil davomida Samarqand viloyati bo'yicha jami "Aholini ish bilan bandligini ta'minlash Dasturi"ga muvofiq jami 94316 ta yangi ish o'rinlari barpo etilishi ko'zda tutilgan bo'lsa, amalda esa

95011 ta yangi ish o‘rinlari yaratilgan. Yangi yaratilgan ish o‘rinlari Dasturga nisbatan 100,7 %ga ortiq yaratilgan. Viloyatda yaratilgan yangi ish o‘rinlarining eng ko‘ ulushi Samarqand shahrida (101,4 %), Tayloq (101,4 %), Pastdarg‘om (100,9 %) hamda Jonboy (101,7 %) tumanlari hissasiga to‘g‘ri keladi.

3.2.2. -jadval

2014 yil davomida Samarqand viloyatida yaratilgan yangi ish o‘rinlari

Tuman	Ish o‘rinlarini tashkil etish		
	Dastur	Amalda	%
Samarqand sh	16230	16463	101,4
Kattaqo‘rg‘on sh	2358	2373	100,6
Oqdaryo	4275	4289	100,3
Bulung‘ur	5567	5597	100,5
Jomboy	4390	4464	101,7
Ishtixon	5900	5911	100,2
Kattaqo‘rg‘on	5669	5708	100,7
Qo‘shrabod	3775	3799	100,6
Narpay	5430	5432	100,0
Payariq	6350	6357	100,1
Paxtachi	4750	4762	100,3
Pastdarg‘om	6125	6179	100,9
Samarqand	4450	4480	100,9
Nurobod	4386	4421	100,8
Urgut	9971	10017	100,5
Tayloq	4690	4755	101,4
JAMI	94316	95011	100,7

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

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.

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

3.3.3-jadval

Samarqand viloyatida aholi yoshi bo'yicha iqtisodiyotda band bo'lganlarni dinamikasi (foizda)

Yillar	2010	2011	2012	2013
Jami	100	100	100	100
Shu jumladan yoshlari bo'yicha:				
16-yoshgacha	35.2	35.3	35.3	35.4
16-24	22.7	22.8	22.8	22.8
25-29	8.3	8.3	8.3	8.4
30-39	12.3	12.4	12.4	12.4
40-49	11.4	11.4	11.4	11.5
50-54	3.3	3.3	3.3	3.3
55 va undan katta yoshgacha	7.2	7.3	7.3	7.2

Manba: Samarqand viloyati statistika boshqarmasi ma'lumoti asosida muallif tomonidan tuzildi.

Tahlildan ko'rinib turibdiki 16 yoshcha bo'lgan yoshlar 35,4% ni, 16 yoshdan 24 yoshgacha yoshlar yil davomida 22.6 foizdan 22.8 foizgacha o'sgan. O'rta yoshdagilar ham 30-39 dagilar 12-12.4 foizga o'sganligini ko'ramiz, bu o'z navbatida yangi ish o'rinlarini yaratishini talab etadi.

Ishlovchlarning jinsi va yoshi bilan bog'liq farqlarni ko'rib chiqamiz. O'tkazilgan tadqiqotlar natijalari ishlovchilarni salohiyat imkoniyatlari bo'yicha guruhlash imkonini beradi. Masalan, ayollar 23-48 yoshda, erkaklar 22-55 yoshda eng yuqori mehnat qilish imkoniyatiga ega. Ko'rsatilgan yoshdan pastroq yoki yuqoriroq yoshdagilar pastroq salohiyatga o'lchovini hisoblash uchun to'g'ri o'lchov birligini tanlash muhim. Bu birlik eng yuqori mehnatga layoqatli aholi salohiyati o'lchovi bo'lishi mumkin va u kishi soatlarda, so'ngra, bir yillik ishlovchilar soni bo'yicha o'lchnadi. Erkaklar va ayollarning bu qismi salohiyatini aniqlaganda bir qator o'zaro bo'g'liq omillarni hisobga olish zarur ish davridan foydalanish darajasi, normalarni bajarish darajasi, ishlovchilarning malaka darajasi va h.k.lar. mutaxassislarning ta'kidlashicha, ba'zi korxonalarda smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari 10-12%ni tashkil qiladi. Sanoatda ishlab chiqarish normalarining bajarilishi 125 %ga yetgan. Agar smena ichidagi ish vaqti yo'qotishlari qisqartirilsa, eng yuqori ishchilarning salohiyati o'rtacha 1,12 (100:89), mehnat qilish qobiliyatining o'sishi hisobiga normalar bajarilishi o'sishi mumkinligi hisobga olinsa, u kamida 1,2-erkakda va 1,1-ayolda bo'ladi. Bu o'lchovlarni turli guruhlar salohiyatini hisoblashda o'lchov birligi asosida o'rnida qabul qilish lozim.

Tajriba shuni ko'rsatadiki, 18-22 yoshdagi (erkaklar) va 23 yoshgacha (ayollar) ishchilar mehnatga eng yuqori layoqatli yoshdagi guruhlarga nisbatan bir xil ish uchun 20% ko'proq vaqt sarflaydilar. 48 yoshdan kattaroq ayollar va 55 yoshdan yuqori erkaklarda ish vaqti birligida mahsulot ishlab chiqarishi 10% kamayadi. Shunday ekan, 22 yoshgacha erkaklarda salohiyat koeffitsiyenti 0,96 ga teng, 55 va undan yuqori yoshda esa, 1,08 ayollarda 23 yoshgacha $K_s=0.88$ ($1.1*0.8$), 48 va undan yuqori yoshda 0,99 ($1.1*0.9$).

Bu bog'liqlikni aniqlangandan so'ng ishlab chiqarishning turli uchastkalarida ishlovchilarning mehnat salohiyati o'lchovini hisoblash imkoni tug'iladi.

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

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

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

III-BOB BO‘YICHA XULOSA

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

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

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

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

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

XULOSA

O'tkazilgan tadqiqotlar natijasida quyidagi xulosa va tavsiyalar ishlab chiqildi:

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

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

3. O'zbekiston iqtisodiyotni innovatsion rivojlantirishning an'anaviy resurslarga asoslangan modelining yagona muqobil varianti bo'lib, texnika-texnologiyalar, iqtisodiy natijalar va butun jamiyat hayotini doimiy yuksaltirish maqsadida insonlarning bilim va salohiyatidan samarali foydalanishga asoslangan innovatsion rivojlanish strategiyasi hisoblanadi.

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

- yangi ish o'rinlarini yaratish bilan bog'liq faol tadbirlarni rivojlantirish;

- ijtimoiy himoyaga muhtoj bo‘lganlarni ijtimoiy jihatdan qo‘llab quvvatlash maqsadida kvota ish o‘rinlarini yaratish;

- ishsizlarning tadbirkorlik tashabbusini rag‘batlantirish.

5. Aholini ish bilan bandligini oshirishda bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Markazlarining asosiy vaziflari quyidagilar hisoblanadi:

- ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning ustuvorlarini hisobga olgan holda mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlarini takomillashtirish bo‘yicha takliflarni ishlab chiqish;

- mehnat bozorini rivojlantirish va boshqarish, aholining bandligini, shu jumladan xorijda ishlashini ta‘minlash, demografik omillar va iqtisodiyotni rivojlantirish istiqbollarini hisobga olgan holda ishga joylashtirishning ilg‘or shakllarini joriy etish bo‘yicha samarali chora-tadbirlarni tayyorlash;

- band bo‘lmagan aholi va ishsizlarga, birinchi navbatda yoshlarga, ayollarga, imkoniyatlari cheklangan shaxslarga ularni professional qayta tayyorlash va ishga joylashtirish bo‘yicha, shuningdek ishsizlarni moddiy qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha sifatli xizmatlar ko‘rsatishni tashkil etish;

- mehnat bandligi, mehnatni muhofaza qilish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan nazoratni, mehnat munosabatlarini, mehnatni moddiy rag‘batlantirish va muhofaza qilish mexanizmlarini takomillashtirish bo‘yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish.

6. Aholi bandligini innovatsion rivojlantirishning samarali shakllari sohasida:

- ish beruvchilarga ularning imkoniyatidan kelib chiqib kasanachilik ishchi o‘rinlarini yaratish bo‘yicha takliflar beradi, ish beruvchilar orasida bandlik to‘g‘risida tushuntirish ishlarini olib borib, korxonalarda kasanachilik ish o‘rinlarini yaratilishi monitoringi va hisobini olib boradi;

- oilaviy tadbirkorlik ssab’ektlariga bankdan kreditni rasmlashtirishda maslahatlar berib, ko‘maklashadi;

- xizmat ko‘rsatish va servis, kichik va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish sohasida ish joylarini yaratishda ko‘maklashadi;

-yirik qoramol oʻstirish bilan xususiy va dehqon xujaliklarida band boʻlganlarni hisobga oladi, ularga yangi mehnat daftarchasini ochadi.

7. bandlikka koʻmaklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari organlari faoliyatining yoʻnalishlarini takomillashtirish boʻyicha:

-bandlikka koʻmaklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari organlari xodimlari tomonidan mijozlarning quyidagi guruhlar bilan ishlashda tabaqalashtirilgan tarzda va individual jihatdan yondashish: maktab oʻquvchilari; harbiy xizmatdan ozod etilgan fuqarolar, oʻquv yurtlari bitiruvchilari va boshqalar.

- bandlikka koʻmaklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari organlari ish bilan band boʻlgan fuqarolar, haqiqatdan ish izlayotganlar va ishsizlar bilan ishlashga boʻlish.

-ish beruvchilar bilan ishlashda korxonada ish bilan bandlik masalalariga tegishli turli xil jarayonlarni istiqbollashtirishdan tortib, korxonani modernizatsiyalash, rivojlantirishda maxsus buyurtmalarni bajarish uchun xodimlarni maqsadli tayyorlashgacha boʻlgan jarayonlar boʻyicha samarali metodikani ishlab chiqish.

-bandlikka koʻmaklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari organlari eng faol yoʻnalishlardagi faoliyatlari boʻyicha imkoniyatlarini kengaytirish uchun ijtimoiy himoyaga muhtoj boʻlgan fuqarolar, yaʼni nogironlar va pensiya oldidagi yoshda boʻlganlarni kamaytirish orqali ularga sarflanadigan moliyaviy mablagʻlarni tejash.

Yuqorida qayd etilgan xulosa va tavsiyalardan amalda foydalanish respublikamizda mehnat bozori infratuzilmasining samarali shakllanishi va rivojlanishiga olib keladi. Bu esa, aholini ish bilan oqilona taʼminlashning asosiy vositalaridan biri hisoblanadi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

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

- 1.1.O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. - T.: O'zbekiston, 2014.
- 1.2.O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - T.: "Iqtisodiyot huquq dunyosi", 2014.
- 1.3.O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuniga sharhlar, -T.: "Sharq", 2000. -375 b.
- 1.4.«Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish va mustahkamlashga oid chora-tadbirlari to'g'risida»gi 2007 yil 5 apreldagi Farmoni.
- 1.5.O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni (yangi tahrir). –T.: Adolat, 1998.
- 1.6. 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.
- 1.7. 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.
- 1.8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 24 avgustdagi "Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish uchun qulay ishbiarmonlik muhitini shakllantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PF-4354-sonli Farmoni.
- 1.9.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

2.1. Karimov I.A. “Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O‘zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo‘llari va choralari”. –T.: «O‘zbekiston», 2009. – 54 b.

2.2.Karimov I.A. Mamlakatni modernizatsiya qilish va iqtisodiyotimizni barqaror rivojlantirish yo‘lida. 16-Tom – T.: “O‘zbekiston”, 2008. – 386 b.

2.3.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).

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

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

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

2.7. O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning 2014-yilda mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari hamda 2015-yilga mo‘ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo‘nalishlariga bag‘ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma’ruzasi. “Xalq so‘zi” gazetasi,2015 yil 17 yanvar, №11 (6191).

III. Kitoblar va monografiyalar

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

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

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

3.4. Адамчук В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина М: YUNITI, 2001.

3.5. Волгин И.А. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты. Учебно-методический комплекс для подготовки магистров. – М.: Изд-во RAGS, 2010. – 368 стр.

3.6. Воярский А.Я, Валентей Д.И., Вишнёвский А.Ж. и др Курс демографии. Учебное пособие // М.: «Финансы и статистика», 1985. -стр.132.

3.7. Генкин В.М. «Экономика и социология труда»; М.: Норма, 2007. - 448 стр. Кибанов А.Я. и др. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. учебник. М.: INFRA-M, 2009.

3.8. Котляр, А.Е. Трудовой потенциал. Население и трудовые ресурсы. Справочник. / А.Е. Котляр. – М.: Наука. – 2007. – 417 стр.

3.9. Shodmonov Sh.Sh., G'ofurov U.V. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. – T: “Iqtisodiyot moliya”, 2009, 529-b.

3.10. Рынок труда // Под.ред.проф. Буланова В.С. и проф. Волгина Н.А. – М.: «Экзамен», 2000. -стр.121.

3.11. Зокирова З.К. Социально-трудовые отношения: международные и национальные аспекты. – Т.: «Фан», 2008. –стр.88.

3.12. Экономика труда: Учебник. -стр. 88-89.

3.13. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег. Избр. произведения. – М.: Экономика, 1993.

3.14. Королёв М.А. Статистический словарь / / Gl.red. – М.: «Финансы и статистика», 1989. -стр. 539.

3.15. Самуэлсон Р. Экономика. – М.: NPO Algon, 1992.

3.16. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов i prichinax bogastva narodov. – М.: Наука, 1993.

3.17.Социологический словарь-http://мирсловарей.com/content_soc/рынок_труда-дипломированных-специалистов-11802.html

3.18.Санкова Л.В. Занятость инновационного типа: теоретико-методологические координаты исследования Саратов: Издательский центр “Наука”, 2007 .

3.19.Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: Пер.с англ. - М: Изд-во МГУ, 1996.

3.20.Makkonnell K., Bryu S. Yekonomiks: Printsipy,problemy i politika. T. 2. – M.: Progress, 1992.

3.21.Маршал А. Принципы политической экономики.— М.: Progress, 1983.

IV. Journallardagi maqolalarga havola

4.1.Jurayev T. Mehnat bozoridagi muvozanatlik va bandlikning o‘ziga xos xususiyatlari // Bozor, pul va kredit. –T.:2006. №10. -61-62 b.

4.2.Suxov S. Rinok truda i problemi trudoustroystva / C. Cuxov, A. Ryaxovskiy, N. Galetova [i dr.] // Visshee obrazovaniye v Rossii. – 2006. – № 4. – C. 10-19.

4.3.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.

4.4.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

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

5.2. 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

7.1. Буае Р, Стенд Г. Экономическая теория. -стр. 488

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

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

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

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

7.6. Журнал «Вопросы статистики», 2003 , № 7. -стр. 24.

VIII. Davriy nashrlar, statistik to‘plamlar va hisobotlar

8.1. O‘zbekiston Respublikasi “Mahalla” hayriya jamoat fondi ma’lumotlari.

8.2. “Xalq so‘zi” gazetasining 2010-2014 yillardagi sonlari.

8.3. “Mahalla” gazetasining 2010-2014 yillardagi sonlari.

8.4. O‘zbekiston iqtisodiy axborotnomasi. 2008-2014 yil sonlari.

8.5. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hisobotlari.

8.6. Samarqand viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi hisobotlari.

8.7. Samarqand viloyat Statistika Bosh boshqarmasi hisobotlari.

IX. Internet saytlari

9.1.. [http: //www.president.uz](http://www.president.uz) – O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining veb-sayti.

9.2.[http: //www.stat.uz](http://www.stat.uz) – O‘zbekiston Respublikasi Statistika Qo‘mitasi veb-sayti.

9.3.[http: //www.mintrud.uz](http://www.mintrud.uz) - O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholining ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining veb-sayti.

9.4.[http: //www.samarqand.uz](http://www.samarqand.uz) – Samarqand viloyat hokimligi veb-sayti.