

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

**ALISHER NAVOIY NOMIDAGI  
SAMARQAND DAVLAT UNIVERSITETI**

**"IJTIMOIY IQTISODIYOT" fakulteti**

**"IQTISODIYOT VA MEHNAT SOSIOLOGIYASI" kafedrası**

**BOZOR MUNOSABATLARI RIVOJLANISHI SHAROITIDA MEHNAT  
BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING ASOSIY YO'NALISHLARI**  
**Xo'jabekov Sardor**

Bakavr darajasini olish uchun yozilgan  
dissertasiyasi

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

SAMARQAND - 2013

## MUNDARIJA

<b>KIRISH.....</b>		<b>3</b>
<b>I- BOB.</b>	<b>BOZOR MUNOSABATLARI RIVOJLANISHI SHAROITIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING NAZARIY ASOSLARI.....</b>	<b>7</b>
1.1.	Ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimida mehnat bozorining mohiyati, ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va rivojlanish tamoyillari.....	<b>7</b>
1.2.	Mehnat bozorini tartibga solish usullari tasnifi.....	<b>17</b>
1.3.	Mehnat bozorini tartibga solishda davlatning roli va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati.....	<b>26</b>
<b>II- BOB.</b>	<b>SAMARQAND VILOYATIDA MEHNAT BOZORINING RIVOJLANISH HOLATI VA OMILLARI.....</b>	<b>37</b>
2.1.	Samarqand viloyati mehnat bozorining rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar tasnifi.....	<b>37</b>
2.2.	Mehnat bozorida ish bilan bandlik xizmati faoliyatining tahlili.....	<b>45</b>
<b>III- BOB.</b>	<b>IQTISODIYOTNI MODERNIZASİYALASH SHAROITIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING ASOSIY YO'NALISHLARINI TAKOMILLASHTIRISH.....</b>	<b>55</b>
3.1.	Mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini rivojlantirish yo'llari.....	<b>55</b>
3.2.	Mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish.....	<b>62</b>
<b>XULOSA .....</b>		<b>67</b>
<b>FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI.....</b>		<b>69</b>

## KIRISH

**Mavzuning dolzarbligi.** Mehnat bozori ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Bozor munosabatlarning rivojlanishi mos ravishda ijtimoiy mehnat sohasidagi munosabatlarning rivojlanishini ham taqozo qiladi. Bu esa, ish bilan bandlik oshirish va uning tarkibiy tuzilishini takomillashtirishni zarurat etadi. Shu nuqtai nazardan Prezidentimiz I.A.Karimov ta'kidlaganidek: "Yangi ish o'rinlari tashkil etish va mamlakatimiz aholisi bandligini ta'minlash 2013-yil va undan keyingi yillarga mo'ljallangan maqsadli vazifalarni hal qilishning eng muhim ustuvor yo'nalishi bo'lib qoladi"<sup>1</sup>.

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

Ushbu mintaqaviy rivojlanish dasturlarida viloyatlarning moddiy, mehnat va tabiiy resurslaridan majmuali va samarali foydalanish asosida mehnatga layoqatli

---

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

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

**Muammoning o'rganilganlik darajasi.** Mehnat bozori shakllanishi va uni tartibga solish masalalari A.Alaverdov, G.Bankov, S.Barkalov, D.Novikov, S.Popov, B.Bashkatov, G.Karpuxina, V.Bobkov, B.Breyev, V.Bulanov, L.Vladimirova, B.Genkin, S.Kartashov, Yu.Odegov, K.Kozimov, M.Kolosnisina, S.Kuzmin, I.Kulinsev, K.Kyazimov, K.Makkonel, R.Mumladze, G.Gujina, V.Pavlenkov, A.Rofe, G.Ruzavin, L.Sbitova, Yu.Godelov, G.Rudenko, L.Babininiyalar kabi xorijlik olimlar tomonidan ilmiy tadqiq etilgan. O'zbekistan Respublikasida ushbu muammoning turli jihatlari bilan K.Abduraxmonov, B.Murtazoyev, T.Sharifullina, F.Mamarasulov, X.Abulqosimov, Sh.Zaynutdinov, D.Ortiqova, D.Raximova, A.Sotvoldiyev, M.Yuldashev, A.Islomov, Sh.Xolmo'minov, Sh.Mustafaqulov, N.Shoyusupova, R.Ubaydullayeva, O.Ota-Mirzayev, L.Maksakova, R.Shodiyev, N.Raximova, N.Xo'jayev, E.Botirov, A.Mamadaliyev, R.Murtazina va boshqalar shug'ullanishgan.

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

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

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

- mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yoritib berish va uning rivojlanish tamoyillarini ishlab chiqish;
- mehnat bozorini tartibga solish usullarini tasniflash;
- mehnat bozorini tartibga solishda davlatning rolini aniqlash va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyatini yoritib berish;
- Samarqand viloyat mehnat bozorining rivojlanish ta‘sir etuvchi omillar tasniflash;
- davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatini tahlil etish;
- mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini rivojlantirish yo‘llarini aniqlash;
- mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish bo‘yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

**Tadqiqot obyekti** - Samarqand viloyati mehnat bozori.

**Tadqiqot predmeti** – bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorini tartibga solishning ijtimoiy-iqtisodiy mexanizmlarini tadqiq etish.

**Malakaviy bitiruv ishining nazariy va uslubiy asoslari.** O‘zbekiston Respublikasi Qonunlari, Respublika Prezidenti I.A.Karimovning ishlari va ma‘ruzalarida berilgan nizom va xulosalar, Vazirlar Mahkamasining karorlari hamda xorijiy va mahalliy iqtisodchi-olimlarning ish bilan bandlik va ishsizlik sohalaridagi tadqiqotlari ishning nazariy va uslubiy asosini tashkil etadi. Shuningdek, dissertatsiyada Davlat statistika qo‘mitasi, Samarqand viloyati statistika boshqarmasi, viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi ma‘lumotlari ishlatildi.

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

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

**Kirish qismida** tadqiq qilinayotgan muammoning dolzarbligi asoslangan va uning o'rganilganlik darajasi, maqsadi, vazifalari, ilmiy yangiliklari va ilmiy-amaliy ahamiyati aniqlangan.

**«Bozor munosabatlari rivojlanishi sharoitida mehnat bozorini tartibga solishning nazariy asoslari»** nomli birinchi bobda mehnat bozorining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati yoritib berilgan va uning rivojlanish tamoyillari hamda mehnat bozorini tartibga solish usullari aniqlangan. Shuningdek, mazkur bobda mehnat bozorini tartibga solishda davlatning roli aniqlanib va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati nazariy jihatdan tadqiq etilgan.

**«Samarqand viloyatida mehnat bozorining rivojlanish holati»** nomli ikkinchi bobda Samarqand viloyatida mehnat bozorining rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar tasniflangan va davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyati tahlil etilgan.

**«Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat bozorini tartibga solishning asosiy yo'nalishlarini takomillashtirish»** nomli uchinchi bobda mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini rivojlantirish yo'llari aniqlanib, mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

**Malakaviy bitiruv ishining yakuniy qismida** xulosalar va tavsiyalar bayon etilgan.

## **I-BOB. BOZOR MUNOSABATLARI RIVOJLANISHI SHAROITIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING NAZARIY ASOSLARI**

### **1.1. Ijtimoiy mehnat munosabatlari tizimida mehnat bozorining mohiyati, ijtimoiy-iqtisodiy mazmuni va rivojlanish tamoyillari**

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

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

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

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov ta'kidlaganidek: "Bugungi kunda yurtimizda zamonaviy mehnat bozori shakllandi – mustaqillik yillarida 5 milliondan ortiq yangi ish o'rinlari tashkil etildi. Ularning 70,0 %dan ziyodi sanoat va xizmat ko'rsatish sohalariga to'g'ri keladi".<sup>2</sup>

Mamlakatda iqtisodiyot va butun jamiyatni isloh etishda kuchli ijtimoiy siyosat yuritilib, aholini himoya qilishning samarali mexanizmi ishlab chiqildi va muvaffaqiyatli amalga oshirildi.

O'zbekistonda muhim ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan aholini ish bilan bandligi muammolariga katta e'tibor qaratilib, bu borada aniq maqsadga yo'naltirilgan ishlar olib borilmoqda. Iqtisodiyotda chuqur tarkibiy o'zgarishlar amalga oshirilishi natijasida mustaqillik yillarida sanoatning mamlakat yalpi ichki

---

<sup>2</sup> Karimov I.A. O'zbekistonning 16 yillik mustaqil taraqqiyot yo'li. –T.: "O'zbekiston", 2007, –B. 42.

mahsulot tarkibidagi ulushi 11,0 % dan 25,0 % ga, xizmat ko'rsatish sohasida esa 18,0 % dan 42,0 % foizga yoki 2 barobardan ham ziyodroqqa oshdi.

Qishloq xo'jaligi sohasida tub o'zgarishlar ro'y berdi. Respublikada bugungi kunda 215 mingdag ortiq fermer xo'jaligi faoliyat yuritmoqda, ularda 1,6 million kishi yoki sohada ish bilan band bo'lgan aholining 90,0 % mehnat qilmoqda.

Kichik va xususiy biznes mamlakat iqtisodiyotida yetakchi kuchga aylandi. 2012 yilda uning O'zbekiston yalpi ichki mahsulot tarkibidagi ulushi 54 % ga yetdi. Yangi ish o'rinlarining 66,0% ga yaqini kichik biznes va xizmat ko'rsatish tarmoqlari hissasiga to'g'ri keladi<sup>3</sup>.

Bozor iqtisodiyoti sharoitlarida mehnat munosabatlari mehnat bozori orqali tartibga solinadi. Chet ellarda mehnat birjalari nomini olgan bu tuzilma XIX asrning birinchi yarmida Germaniya, Angliyada, biroz keyinroq Fransiya va boshqa mamlakatlarda paydo bo'lgan.

O'zbekistonda 1993 yildan respublika tuman va shaharlarida mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo'limlari tashkil topishi bilan ular huzuridagi mehnat birjalari o'z faoliyatlarini boshladilar.

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

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

Keyingi paytlarda bir qancha olimlar mehnat bozorini tizimli tarzda qamrab chiqishga yaqindan yondashmoqdalar. Masalan, S.A. Kuzmin mehnat bozori institutini o'rganishning muhimligini ta'kidlar ekan, mehnat bozori tizimining

---

<sup>3</sup> “Xalq so'zi” gazetasi, 2011 yil 1 mart.



tuzilishini belgilab berdi. Tizimli uslubiyot nuqtai nazaridan M.A. Vinokurovning nuqtai nazari ancha o'rinli hisoblanadi. Uning fikricha, «mehnat bozori – bu ish kuchini shakllantirish, iste'mol qilish, taqsimlash va qayta taqsimlash, uni yollash va haq to'lash xususida vujudga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi bo'lib, bu munosabatlar huquqiy normalar bilan tartibga solinadi va mehnat resurslarini boshqarish usuli sifatida namoyon bo'ladi.

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 manfaatlarini 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.

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

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

Iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar ish kuchiga talab va taklif sohasida uch marotaba olamshumul yangilanishlarga sabab bo'ldi. Birinchi sanoat inqilobi iqtisodiyotda, shu jumladan, ish bilan bandlikda qishloq xo'jaligining ustunligiga barham berdi. Bugungi kunda barcha taraqqiy etgan mamlakatlarda qishloq xo'jaligi xodimlarining ish bilan bandlikdagi salmog'i unchalik katta emas.

Ammo XX asrning 60-yillaridan boshlab taraqqiy etgan mamlakatlarda sanoatda ish bilan bandlarning ulushi ham kamaya boshladi. Bu davlatlarda hozir iqtisodiyotning noishlab chiqarish tarmoqlari ustunlik qilyapti.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining "Ish bilan bandlik sohasidagi global tendensiyalar – 2012 yil" ma'ruzasida ta'kidlanishicha, bugungi kunda jahondagi mamlakatlar sanoat tarmoqlarida ish bilan bandlar umumiy sonining 21,3 %i mehnat qilmoqda. 2011 yilning yakuni bo'yicha, jahon mehnat bozorida xizmatlar sohasining ulushi 39,5 % dan 40,0 % ga ko'tarildi va birinchi marta qishloq xo'jaligida ish bilan bandlar salmog'idan ortdi. Hozir jahonda qishloq xo'jaligi xodimlari ish bilan bandlar umumiy miqdorining avvalgi 39,7 %dan 38,0 %ga tushib qolgan.<sup>4</sup>

Iqtisodiy adabiyotda mehnat bozorini tashkil etish institusional modelining ikki – Amerika (anglosakson) va G'arbiy Yevropa (kontinental) tiplarini farqlaydilar.

Amerika modeli ishga yollash va ishdan bo'shatish korxonalar va firmalar darajasida jamoaviy shartnoma asosida muvofiqlashtirilib, iqtisodiyot tarmoqlari hamda mintaqalarga ta'sir ko'rsatmaydi. Mazkur model uchun ish kuchining yuksak darajada harakatchanligi, ishga haq to'lash miqdorlari orasidagi katta farq xosdir. Mazkur model yangi ish joylari tashkil etish, iqtisodiy o'sish sur'atlarining yuqoriligi, ishsizlikning nisbatan past darajada ekanligi bilan ajralib turadi. Shu bilan bir qatorda, bu turdagi mehnat bozorida ish bilan bandlarning anchagina qismi ko'p hollarda, hatto ishsizlar uchun to'lanadigan nafaqadan ham kam

---

<sup>4</sup> Jurnal "Ekonomicheskoye obozreniye", 2007 g., №3. -S. 20

miqdorda ish haqi olishadi. Anglosakson modeli AQSh, Buyuk Britaniya, Avstraliya, Yangi Zelandiyada keng tarqalgan.

Mehnat bozorining G'arbiy Yevropa modeli mehnat jamoalari vakilligi maxsus institusional tuzilma sifatida keng ommalashganligi bilan farqlanadi. Mazkur model – xodimning huquqiy jihatdan ishonchli himoyalanganligi, ish joylarini saqlash hamda ish haqi tariflar tizimini tarmoq (mintaqa) miqyosida muvofiqlashtirish, eng kam ish haqining qonunchilik yo'li bilan yuqori darajada belgilanishi hamda ish haqi miqdorlari o'rtasidagi farqlarning juda katta emasligi bilan farqlanadi.

XMT ekspertlari G'arbiy Yevropa modelini eng maqbul model sifatida e'tirof etadilar.

Ammo keyingi yillarda ushbu modelga amal qilinadigan Yevropa Ittifoqiga a'zo mamlakatlarda ishsizlik darajasi yuqoriligi, yoshlar, kasb malakasi past xodimlarning mehnat bozorida jiddiy muammolarga duch kelayotganlari, ish haqining rag'batlantiruvchi roli pasayotganligi, iqtisodiy o'sish sur'atlarining sekinlashishi kabi salbiy holatlar kuchaymoqda.

Ingliz iqtisodchisi G. Stending mehnat bozorini ish kuchi malakasi darajasi bo'yicha quyidagi besh asosiy guruhga ajratadi:

1. Eng yuqori malakali mutaxassislar mehnat bozori. Bu bozorda talab hamisha taklifga nisbatan yuqori. Mutaxassislar ish haqi miqdori yuqori va barqaror.

2. Malakali personal mehnat bozori. Oliy va o'rta maxsus ta'limga ega mutaxassislarning aksariyati bevosita shu bozorda o'z mehnat xizmatlarini sotadilar. Ularning ish bilan bandligi va daromadlarining darajasi baland. Narx - navo oshishi va pulning qadrsizlanishi personal daromadi ortib borishi bilan qoplanadi.

3. Ishchi kasblari mehnat bozori. Bu bozorga o'z mehnat xizmatlarini taklif etuvchilarning ish haqlari miqdorining ortishi sur'atlari narx – navolar o'sishi darajasidan orqada qoladi.

4. Past malakali xodimlar mehnat bozori. Bu bozorda odatda ishchi kuchi taklifi talabga nisbatan ortiq bo'ladi. Bu toifa xodimlarining daromadlari va ish bilan bandliklari beqaror bo'ladi.

5. Qoldiq mehnat bozori. Bu yerda mehnat bozori bilan aloqani yo'qotgan yoki aloqani hali yo'qotmagan shaxslar (uzoq vaqt davomida ishsiz bo'lganlar, davomli ta'tilda bo'lgan ayollar, yoshlar) tomonidan mehnat xizmatlarining takliflari ustuvorlik qiladi.

Shu bilan bir qatorda xalqaro mehnat bozori ham mavjud bo'lib, unda ish kuchiga talab va taklifni davlatlararo muvofiqlashtirish doirasida ish olib boradigan doimiy ish kuchi xaridorlari va sotuvchilari maydonga chiqadilar.

Xalqaro mehnat bozori quyidagicha tarkib topadi:

- mehnat va kapitalning migrasiyasi orqali;
- milliy mehnat bozorlari o'rtasidagi huquqiy, milliy-etnik, madaniy va boshqa to'siqlar batamom olib tashlanishi natijasida bosqichma-bosqich birlashishi natijasida.

Hozirgi davrda ish bilan bandlikka eng kuchli ta'sir ko'rsatuvchi omil-iqtisodiyotning globallashtirishidir. Bu jarayon jahon savdosi, kapital migrasiyasi o'sishining jadal sur'atlari, taraqqiy etgan davlatlarda eng yangi texnologiyalarni amalda deyarli bir vaqtda joriy etilishi kabi jihatlar bilan ajralib turadi.

Globallashtirish davlatlar iqtisodiyoti, shu jumladan uning moliyaviy bozorlarini bir-birlariga o'zaro bog'liqligini tobora kuchayishiga katta ta'sir ko'rsatadi. Bu, ayniqsa, ish bilan bandlikka ko'proq taalluqlidir. Globallashtirish turli mamlakatlardagi mehnat unumdorligi, daromadlar, moddiy farovonlik o'rtasidagi farqlarni chuqurlashtirishi oqibatida xalqaro mehnat bozorida har xil davlatlar ish kuchi imkoniyatlarini tenglashtirish yo'liga g'ov qo'yadi.

Mehnat bozorida ro'y beradigan umumiy jarayonlarni o'rganish uchun uning alohida segmentlari xususiyatlarini yaxshi bilish kerak. Jumladan, tashqi va ichki mehnat bozorlari farqlanadi. Tashqi mehnat bozorida ish kuchi korxonalar va tarmoqlar o'rtasida, mintaqalararo harakatda bo'ladi. Ichki mehnat bozori personalning bir korxonalar, tashkilot, muassasa ichidagi siljishini aks ettiradi.

Ixtisosliklar bo'yicha mehnat bozori sanoat ishchilari, qishloq xo'jaligi, xizmat ko'rsatish sohalari xodimlari, o'qituvchilar, iqtisodchilar, huquqshunoslar va hokazolar mehnat bozoridan iboratdir.

G.G. Rudenko va B.Ch. Murtozoyevlarning fikricha, aniq bir mehnat bozori quyidagi xususiyatlarga ega:

- ko'p sonli ish beruvchilar muayyan mehnat turini yollash uchun bir-birlari bilan raqobat qiladilar;
- bir xil kasb-ixtisoslikka ega ko'p sonli malakali xodimlar bir-birlaridan mustaqil ravishda ish beruvchilarga o'z ish kuchini taqdim etadilar;
- ish beruvchilar ham, yollanib ishlovchilar ham ish haqining bozor miqdori ustidan nazorat qila olmaydilar<sup>5</sup>.

Bunday sharoitlarda ish kuchining taklifi mehnatga bo'lgan talab hamda ish haqining bozor miqdori ko'payib borishiga mutanosib ravishda ortaveradi.

Agar ish beruvchi ish kuchini sotib olish (yollash) monopol huquqiga ega bo'lsa, u holda mehnat bozori quyidagi xususiyatlarga ega bo'ladi:

- monopol ish beruvchi korxonasida ish bilan bandlar mehnatning muayyan bir turi bilan mashg'ul bo'lgan barcha xodimlarning aksariyat ko'pchiligini tashkil etadi;
- mehnatning mazkur turi yoki jo'g'rofiy omillar, yoki xodimlar o'z mehnatlarini qo'llashning muqobil imkoniyatini topganliklari sababli malakani o'zgartirish bilan bog'liqligi uchun nisbiy ravishda ko'chib yurish xususiyatiga ega emas;
- ish beruvchi ish haqi miqdorini monopol belgilaydi, ya'ni u to'laydigan ish haqi miqdori bevosita yollanadigan xodimlar soniga bog'liqdir.

Odatda ish kuchiga monopol huquq muayyan xudud – shahar yoki tumanda yagona yirik korxonaga mavjudligi bilan bog'liq bo'ladi.

Mehnat bozori murakkab tuzilishga egadir. Shu sababli, eng avvalo, aholi umumiy sonidan yollanib ishlashga layoqatli larni ajratib olish kerak.

---

<sup>5</sup> Formirovaniye rinkov truda. Uchebnoye posobiye // Rudenko G.G., Murtazayev B.Ch., pod. red. prof. Odegova Yu.G. – M.: «Ekzamen», 2004. -S. 89.

Ammo yollanib ishlashga layoqatli bo'lganlarning hammasini ham mehnat resurslari tarkibiga kiritib bo'lmaydi. O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonunchiligiga muvofiq mehnat resurslari tarkibiga 16 yoshdan 59 yoshgacha bo'lgan erkaklar va 16 yoshdan 54 yoshgacha bo'lgan ayollar kiradi.

Mehnat resurslarini tadqiq etishda olimlar mehnatga layoqatli yoshni aniqlashga e'tiborni qaratadilar. Mehnatga layoqatli yosh – aholining mehnatga layoqatli davridir. O'zbekiston Respublikasida bu erkaklar uchun 44 yilni (16 yoshdan 60 yoshgacha), ayollar uchun esa 39 yilni (16 yoshdan 55 yoshgacha) tashkil etadi. I va II guruh nogironlar hamda imtiyozli pensiya oluvchilar bundan istisnodir.

Aytish joizki, mustaqillik yillarida (1991-2012 y.) O'zbekiston aholisining soni 7,4 million kishiga, ya'ni o'rtacha yiliga 389,1 ming kishidan ko'paydi. O'tgan qariyb 20 yil mobaynida respublikada aholi soni – 1,35, shahar aholisi – 1,73, qishloq aholisi esa 1,1 marta ko'paydi. Ayni vaqtda ana shu davrning turli bosqichlarida mamlakatimizda shahar hamda qishloq darajasida aholi sonining ko'payish sur'ati har xil bo'lganini kuzatish mumkin (1.1-jadval).

### 1.1-jadval

#### O'zbekistonda 2008-2012 yillar 1 yanvar holatiga ko'ra aholi sonining o'zgarish dinamikasi (ming kishi)\*

Ko'rsatkichlar	Yillar					2012 yilda 2008 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2008	2009	2010	2011	2012	+,-	foiz
Jami aholi soni	27072,2	27533,3	28001,4	28453,7	29123,3	2051,1	107,5
Shundan:							
Shahar aholisi	9584,6	9758,3	14327,8	14618,4	14897,4	5312,8	155,4
Qishloq aholisi	17487,6	17775,0	13673,6	13835,3	14225,9	-3261,7	81,3

Manba: O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari.

1.1-jadval ma'lumotlarining tahlili 2007-2011 yillar davomida jami aholi sonining 2051,1 ming kishiga yoki 7,5 foizga ko'payganini ko'rsatadi. Biroq ko'rilayotgan davrda yurtimizning shahar va qishloq joylarida aholi sonining o'sish sur'atlari bir me'yorda kechmagan. Jumladan, 2011 yilda 2007 yilga nisbatan shahar aholisi soni 55,4 foizga ko'paygan bo'lsa, qishloq aholisi esa 18,7 foizga

kamaygan. Shu bilan birga, bu davrda jami aholi tarkibida shahar aholisining ulushi 35,4 foizdan 51,2 foizga ortgan, qishloq aholisniki esa 64,6 foizdan 48,8 foizga kamaygan. Ko‘rinib turibdiki, respublikada aholining shaharlashuv jarayoni kuchaymoqda. Qishloq aholisi sonining kamaygani esa O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2009 yil 13 martdagi “O‘zbekiston Respublikasi aholi punktlarining ma‘muriy-hududiy tuzilishini takomillashtirishga doir chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi 68-sonli qaroriga ko‘ra mamlakatimizdagi 966 ta qishloq punktiga shaharcha maqomi berilgani bilan izohlanadi.

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

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

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

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

- mehnat va ish bilan bandlikda erkinlikni ta‘minlash. Insonga ijtimoiy mehnatda qatnashishi yoki qatnashmaslikni tanlash ustuvor huquqi berilishi;
- ish kuchini talab va taklif qilish o‘rtasidagi eng samarali o‘zaro hamkorlikni ta‘minlovchi normativ-huquqiy mexanizmni yaratish;

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

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

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

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

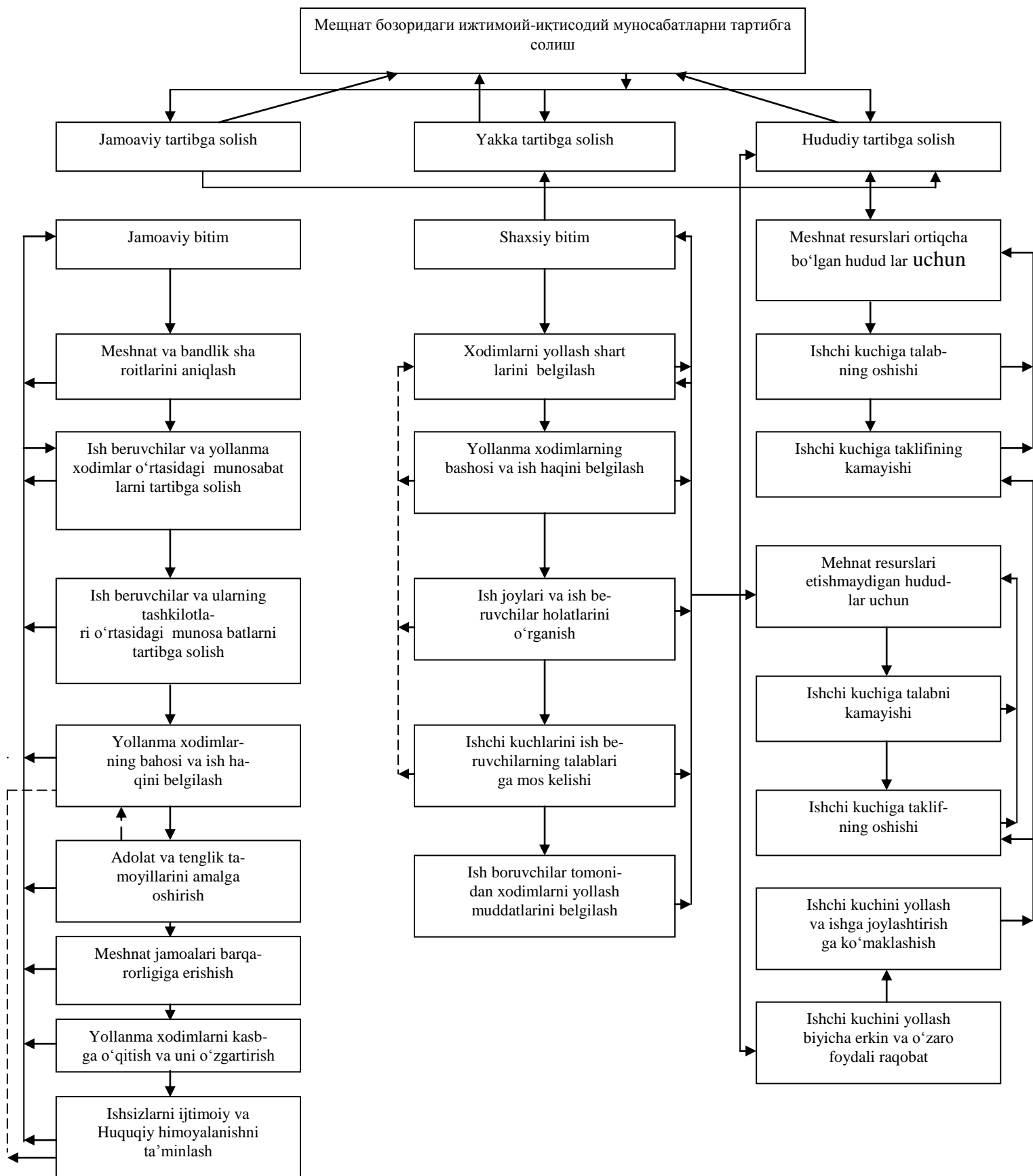
## **1.2. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat bozorini tartibga solish usullari tasnifi**

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

Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy mojarolarini bartaraf etish bo'yicha, ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va xududiy usullar asosida tartibga solinadi. (1.1-rasm). Jamoaviy



bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi. Halqaro Mehnat Tashkiloti



### 1.1 – rasm. Mehnat bozorida tartibga soluvchilarning harakatlari chizmasi.

bevosita ta'sir;      ———→    - - - →      bilvosita ta'sir

Konvensiyasida (54-bandida) ta'kidlanganidek, «Jamoaviy muzokaralar, bir tomondan, tadbirkor, tadbirkorlar guruhi bilan, boshqa tomondan esa, mehnatkashlarning bitta yoki bir necha tashkiloti o'rtasida: a) mehnat sharoiti va bandlikni belgilash; b) tadbirkorlar va mehnatkashlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish; v) tadbirkorlar yoki ularning tashkilotlari va mehnatkashlarning tashkiloti yoki tashkilotlar o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish maqsadlarida olib boriladigan barcha muzokaralarni bildiradi»<sup>6</sup>.

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

Bozor sharoitida mehnat munosabatlarini huquqiy tartibga solishga yo'naltirilgan yangi Mehnat kodeksining qabul qilinishi O'zbekistonda o'tkazilayotgan huquqiy islohotning muhim bosqichi bo'ldi. Ushbu Kodeksning amal qilishi qisqa muddatli davrga emas, balki uzoq istiqbolga muljallangandir. Xodimlar va ish beruvchilarning ilgari markazlashtirilgan tartibda hal etiladigan ko'plab masalalarni lokal va yakka tartibda – shartnoma orqali hal etish imkoniyatlari ancha kengaytirilgan.

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

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

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

---

<sup>6</sup> O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi qonuni – T.:O'zbekiston 1998 (yangi tahrir). 483-b.

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

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

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

Yangi Mehnat kodeksi mehnat to'g'risidagi qonunlarga va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan shartlarga rioya qilish zarurligiga asoslanadi. Normativ hujjatlar Mehnat kodeksining 1-moddasiga muvofiq nafaqat jamoa shartnomasini, balki korxonada amal qiluvchi boshqa barcha lokal hujjatlarni o'z ichiga oladi.

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

Binobarin, Mehnat kodeksining 72-moddasida mustahkamlangan mehnat shartnomasi ta'rifi oldingi mehnat to'g'risidagi qonunlar kodeksida mavjud bo'lgan noaniqlikni bartaraf etdi, mehnat shartnomasi tushunchasini bozor iqtisodiyoti talablariga muvofiqlashtirdi, chunki mehnat munosabatlarini tartibga

solish sohasida xodimlarga va ish beruvchilarga keng imkoniyatlar berish zarurligiga asoslandi.

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

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

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

Ilgari amal qilgan mehnat qonunlariga ko'ra mehnat shartnomasi ham og'zaki, ham yozma shaklda tuzilishi mumkin edi. Shartnoma shakli to'g'risidagi masala xodim bilan ma'muriyat o'rtasidagi kelishuvga ko'ra hal etilardi. Agar xodim ishga qabul qilish to'g'risida yozma ariza bersa va ma'muriyat ishga qabul

qilish to'g'risida buyruq chiqarsa, mehnat shartnomasi og'zaki shaklda tuzilgan xisoblanar edi. Ishga qabul qilishning yozma shakli shartnoma matni rasmiylashtirishni talab etardi, unda shartnoma shartlari qayd etilardi. Odat bo'lgan amaliyotga ko'ra mehnat

shartnomalarining ko'pchiligi yozma shaklda tuzilardi. Shartnomaning yozma shakliga uning taraflari kamdan-kam hollardagina, odatda qonun hujjatlarida to'g'ridan to'g'ri ko'rsatilgan hollardagina (masalan, xususiy korxonaga ishga qabul qilishda, ishga tashkiliy ravishda qabul qilishda kasanachilarni ishga qabul qilishda, o'n to'rt yoshga to'lgan umumiy ta'lim

maktablarining, hunar-texnika va o'rta maxsus o'quv yurtlarining o'quvchilari bilan mehnat shartnomalari tuzishda va boshqalarda) murojaat qilar edilar.

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

Bozorga o'tishning dastlabki bosqichlaridayoq mehnat munosabatlarini yakka tartibda shartnomaviy boshqarishni anchagina kengaytirish, demak mehnat shartnomalari shaklini o'zgartirish zaruriyati paydo bo'ldi. Bu 1993 yil 2 sentyabrdagi "O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunlari kodeksiga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonunida<sup>7</sup> o'z aksini topdi va yangi Mehnat kodeksida yanada rivojlantirildi.

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

Odamlarning manfaatlari turlicha bo'ladi: birovlar uchun ish haqi miqdori birinchi darajali ahamiyatga ega bo'ladi, boshqalar uyg'joy sharoiti yaxshilanishiga ehtiyoj sezadi, uchinchi birovlar uchun esa ish tartibi muhim bo'ladi va hokazo. Bularning barchasi yozma shaklda tuzilgan mehnat shartnomasida hisobga olingan

---

<sup>7</sup> O'zbekiston Respublikasi Oliy Kengashining axborotnomasi 1993, 10-son, 372-modda

bo'lishi kerak. Mehnat shartnomasiga uning mazmunini har bir xodim uchun aniq belgilovchi ham xodimning, ham ish beruvchining manfaatlarini hisobga oluvchi anchagina qo'shimcha shartlarning kiritilishi shartnomaning yozma shaklini ustunroq o'ringa ko'tardi. Aynan mehnat shartnomasi taraflarning o'z zimmlariga olgan majburiyatlari bajarilishining ishonchli kafolati hisoblanadi, kelajakda har xil anglashilmovchiliklarning oldini oladi, mehnat nizolari paydo bo'lgan tao'dirda ularni to'g'ri hal etish imkonini beradi.

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

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

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

Mehnati shartnomasining yozma shakli:

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

Aholini ish bilan bandligini bunday tartibga solishni qo'llanishning eng muhim afzalligi shundaki, unda qabul qilingan qarorlar nihoyatda qayishqoq

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

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

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma qishloq ish beruvchisi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi qishloq mehnatchisining mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi.

Jamoaviy bitimlarga ko'ra esa, bunday qilib bo'lmaydi. Shu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko'p hollarda qishloq mehnatkashlarini ijtimoiy kafolatlarning kattaginaqismidan mahrum etadi.

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

### **1.3. Aholini ish bilan ta'minlashni tartibga solishda davlatning roli va uning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati**

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

– mintaqalar bo'yicha mehnat bozorini shakllantirishda samarali siyosatni amalga oshirish, demografik omillarni, iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish va tarkibiy qayta tashkil etishning istiqbolli yo'nalishlarini e'tiborga olgan holda



bandlikning yangi shakllarini keng tatbiq etish hisobiga aholi bandligining o'sishini ta'minlash;

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

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

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

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

Mehnat bozori faol siyosat olib borishning eng samarali yo'nalishlaridan biri mehnat bozorining eng muhim instituti bo'lgan ish bilan bandlikning ixtisoslashgan umummilliy xizmatidir. Uning asosiy vazifasi mehnat bozori haqidagi axborotning tarqalishi hisobiga uning samaradorligini oshirishdan iboratdir. U, birinchidan, ishsizlarning bo'sh ish o'rinlari qidirishlariga, tadbirkorlarning xodimlar qidirishlariga sarf etiladigan vaqtni qisqartirishni ta'minlaydi, ikkinchidan, ish beruvchilarning o'z talablariga eng ko'p darajada mos keladigan xodimlar yollashiga yordam beradi, xodimlarga esa mehnat sharoitlari va ish haqi darajasi muvofiq keladigan ish joyini topishlariga imkon beradi.

Bundan tashqari, ish bilan bandlik xizmati vazifalariga quyidagilar kiradi: ish qidiruvchilarga kasblar bo'yicha maslahatlar berish va ishsizlarni yangi mutaxassisliklar bo'yicha o'qitish; nogironlar, yoshlar, harbiy xizmatdan bo'shab kelgan yoshlar va fuqarolarning ijtimoiy jihatdan himoya qilinishga muhtoj bo'lgan boshqa guruhlar uchun ish joylarini band qilib qo'yish; ish kuchuni

hududlar bo'yicha qayta taqsimlash; oddiy yo'l bilan ishga kira olmaydigan fuqarolarning (ko'p bolali va yolg'iz ota-onalarning) ish bilan bandligiga qo'maklashish uchun ish o'rinlarini qo'llab-quvvatlash; ishsizlarning tadbirkorlik va mustaqil faoliyati bilan shug'ullanishlariga yordam ko'rsatish; ommaviy ishdan bo'shatishlarni to'xtatib qolish uchun kompensasiya to'lovlarini amalga oshirish.

Respublikamizda davlat ish bilan bandlik xizmati 1991 yilda tashkil etilgan edi. Ish bilan bandlik xizmati ishining asosiy tamoyillarixalqaro tajribaga mos keladi. Masalan, aholining ish bilan bandligi to'g'risidagi qonunga ko'ra davlat fuqarolariga o'zlari uchun mos keladigan ish tanlashda va ishga joylashda bepul yordam ko'rsatadi, ishsizlarga bepul ta'lim olish imkoniyati yaratib beriladi, yangi kasbga o'qiyotgan vaqtda stipendiya to'lanadi, haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoni beriladi, ishsiz fuqarolar daromadlarini qo'llab-quvvatlash siyosati amalga oshiriladi. Ish bilan bandlik xizmati murojaat qilgan mehnatkashlarga va ish beruvchilarga ishga ega bo'lish imkoniyati haqida va ish kuchi bilan ta'minlash to'g'risida, biror kasb egallashni istaydigan fuqarolarga qo'yiladigan talablar haqida axborotlar beriladi; fuqarolarning o'zlariga mos keladigan ish topishlarida, ish beruvchilarga esa zarur xodimlar tanlashda ko'maklashadi. Ish bilan xizmati ish beruvchilarga yoshlar, nogironlar, yolg'iz va ko'p bolali ota-onalar uchun ish o'rinlari saqlash va yaratish dasturlarini qo'llab-quvvatlashni kafolatlaydi. Sanoati rivojlangan mamlakatlardagi ishga joylashtirish byurolari kabi respublika ish bilan bandlik xizmati organlari ish o'rinlarini taklif qilish va ish kuchiga bo'lgan talab va taklif to'g'risidagi statistik ma'lumotlarni, axborot materiallarini e'lon qilib borishni ta'minlaydilar.

Bugungi kunda mamlakatimizda aholini ish bilan ta'minlash bo'yicha amalga oshirilayotgan tarkibiy o'zgarishlar quyidagilardan iborat:

1. Aholining ish bilan bandligi tarkibiy tuzilmasini takomillashtirish hamda ishsiz aholini yangi, mehnat bozorida raqobatdosh kasb-hunarlariga o'rgatish.

2. Ishlab chiqarishni modernizasiya qilish, texnik va texnologik jihatdan qayta jihozlash, ayniqsa tarkibiy o'zgartirish va diversifikasiya masalalariga e'tiborni kuchaytirish. Bu yangi ish o'rinlari yaratish bilan bir qatorda ichki va

tashqi iste'molga mo'ljallangan yangi mahsulotlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishni ham ko'zda tutadi.

3. Ish bilan bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlar faoliyatini takomillashtirish, bunda eng avvalo ushbu markazlar tuzilmasini maqbullashtirish, global inqiroz sharoitida ustuvor chora-tadbirlarni belgilab olish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish vazifalaridan kelib chiqqan holda, aholini ish bilan ta'minlash uchun ajratilayotgan moliyaviy mablag'larni oqilona taqsimlash chora-tadbirlarini amalga oshirishni talab etadi.<sup>8</sup>

Demografik jarayonlarga bog'liq holda, yurtimizda mehnat resurslari soni yil sayin ortib bormoqda (1.2-jadval).

### 1.2-jadval

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

Ko'rsatkichlar	Yillar						2007-2012 y.y..da o'sish (%)	
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	+,-	foiz
Aholi soni	26664	27072	27533	28001	29123	29559	2895	110,9
Mehnat resurslari	15219,6	15644,9	16123,6	16504,2	17309,8	17911,7	2692,1	117,7
Ish bilan bandlar	10735,4	11035,4	11328,1	11628,4	11919,1	12268,2	1532,8	114,3
Ishsizlik darajasi, %	5,4	5,1	5,1	4,8	4,7	4,6	-	-

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

Tahlillar shundan dalolat bermoqdaki, keyingi olti yil mobaynida 2895 ming kishiga ko'payib, ushbu ko'rsatkich mazkur yillarda 10,9 foizga oshganini ko'rsatmoqda. Bunday holat respublikamizda demografik vaziyatning murakkabligidan dalolat beradi. Chunki mehnat bozorida demografik "bosim"ning kuchayishi yoshlarning ish bilan ta'minlash muammosini kuchayishiga sabab bo'ladi. Shuningdek, mehnat resurslari soni eng yuqori o'sish ko'rsatkichiga ega

<sup>8</sup>Zokirova N., Abdurahmonov O. Inqiroz: oqibatlar, bartaraf etish, mehnat muammolari va yangi marralarga chiqish. – T.: Fan va texnologiya, 2009. – 136-138-betlar

bo'lib, 2007-2012 yillarda 2692,1 ming kishiga, 'ni 117, 7 %ga o'sgan. Respublikamizda ish bilan bandlar soni esa bu davrlar oralig'ida 14,3 %ga oshgan.

Shuningdek, respublikamizda ishsizlik darajasi tahlil etilayotgan yillra ichida muntazam kamayib borayotganini ko'rishimiz mumkin.

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

Bugungi kunda dehqon xo'jaliklarini tashkil etishda qator yutuqlarga erishilmoqda va ularni quyidagilar bilan izohlash mumkin:

- xo'jalikni tashkil etishning ixchamligi va ularning bozor muhitiga tezda moslashuvchanligi;

- xo'jalik a'zolarining ma'lum bir oilaga mansubligi;

- oila mablag'lari hisobidan ishlab chiqarishni tashkil etish imkoniyatining mavjudligi;

- mehnatni tashkil qilish va xo'jalikni boshqarishdagi qulayliklar.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlariga qaraganda, dehqon xo'jaliklarida ish bilan band bo'lgan aholi soni 1472,5 ming kishidan 1745 ming kishiga yoki 18,5 foizga ortgan.

Shunday qilib, mamlakatda amalga oshirilayotgan oqilona iqtisodiy siyosat tufayli bandlikning kasanachilik, oilaviy tadbirkorlik va hunarmandchilik kabi aholining tadbirkorlik qobiliyati va bunyodkorlik mehnati salohiyatini namoyon qilishga ko'maklashuvchi samarali shakllari rivojlandi.

Umummilliy ish bilan bandlik xizmatlari muayyan mehnat bozori segmentini (bo'lagini) tartibga solib turadi. Mamlakatlarning rivojlanish tajribasini umumlashtirish shuni ko'rsatadiki, bo'sh ish joylarining unchalik ko'p bo'lmagan qismi ular yordamida to'ldiriladi, lekin ular birmuncha past va o'rtacha malaka talab qiladigan ish o'rinlaridir. Masalan, Shvesiyada ish qidirayotganlarning qariyb 35% ish bilan bandlik xizmati bilan aloqaga kirishadi, Fransiyada ish qidiruvchilarning qariyb 15%, AQShda esa 5%ga yaqini ular xizmatidan

foydalanadi. Hisoblab chiqilishicha, ish qidiruvchilarning ko'pchiligi (50%dan ortig'i) ish joylari haqidagi axborotlarni do'stlari yoki qarindoshlaridan oladi.

Kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlov mehnat bozoridagi faol siyosatning asosiy yo'nalishi hisoblanadi, chunki hozirgi dunyoda ishga ega bo'lish istiqboli tez o'zgarishlar va tarkibiy islohotlar bilan bog'liq bo'lib, inson kapitaliga qo'yilgan mablag'lar bilan yuqori sifatli ma'lumot va zamonaviy kasb egallashga yordam beradi, bular ishsiz bo'lib qolishdan kafolatlaydi. Ko'p sonli faktlar shundan dalolat beradiki, yuqori malakali xodimlar uchun xos bo'lgan ishsizlik malakasiz xodimlardagiga nisbatan 4–7 baravar kamdir.

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

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

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

Aholining ish bilan bandligi to'g'risidagi qonunda ishsiz fuqarolar ham ish bilan bandlik xizmati yo'llanmasi bilan bepul kasb tanlash, kasb tayyorgarligi,

qayta tayyorlash va malaka oshirish huquqiga egadirlar, deb ta'kidlangan. Mazkur huquqlar qonunning boshqa moddalari va bandlarida ham kafolatlangan.

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

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

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

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

- korxonada yangi ishchi o'rinlari tashkil etish yo'li bilan aholini ishga jalb qilish;
- jamoat xizmatini tashkil etish;
- xususiy tadbirkorlikni hamda aholining o'z-o'zini ish bilan ta'minlashni rag'batlantirish, kichik va o'rta biznesni rivojlantirish;

- kamyob mutaxassisliklar va kasblar bo'yicha qayta tayyorlash va malaka oshirish;
- ish bilan bandlikning turli shakllarini qo'llash;
- aholini ish bilan ta'minlash imkoniyatlari xususida keng miqyosda xabardor etib turish (bo'sh ish o'rinlari yarmarkasi tashkil etish, ochiq eshiklar kuni va hokazo).

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

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

Hozirgi vaqtda mustaqil shug'ullanish va tadbirkorlik tashabbusi asosida kichik ishlab chiqarish korxonalarining shakllanishi keng istiqbolga egadir. Hozir ish bilan bandlarning qariyb 15% i mulkchilikning barcha shakllaridagi kichik korxonalarda mehnat qilmoqda. Shunday hodisalar, chunonchi, xususiylashtirish, raqobatning kuchayishi munosabati bilan korxonalar hajmining qisqarishi, ommaviy ishlab chiqarishdan moslashuvchan ixtisoslashuvga o'tilishi, shuningdek, tarkibiy qayta yurish jarayoni, mutaxassislarning fikricha, o'tish iqtisodiyotiga ega

bo'lgan boshqa mamlakatlardagikabi yirik firmalardagi yangi ish o'rinlari kichik korxonalariga nisbatan kamroq bo'ladi.

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Mazkur dasturlar ishsizlarga maxsus kasb tayyorgarligisiz hamma uchun qulay faoliyat turlarini taqdim etadi. Bu dasturlarni amalga oshirish tajribasini umumlashtirish shuni ko'rsatadiki, ular quyidagi ish turlarini bajarishga qaratilgan: yo'l qurilishi va uni ta'mirlash, ko'priklar barpo etish va ta'mirlash (AQSh va Yaponiyada): yerlarni o'zlashtirish – daraxtlar o'tqazish, irrigasiya, kanallar, portlar, aerodromlar qurilishi va ularga xizmat ko'rsatish; ekologik tadbirlar (Avstraliya tajribasi). Munisipial ma'murlar haq to'lanadigan ijtimoiy jamoatlar

ishlari – bular qariyalarga, nogironlarga qarash xizmatlari va hokazolar (Kanada, Avstraliya va boshqa mamlakatlarning tajribasi) ham mavjuddir.

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

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

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

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

Vaqtincha yoki jamoat ishlari dasturlarining samaradorligi, birinchidan, qo'shimcha ish o'rinlari yaratishda namoyon bo'ladi (mutaxassislarning bergan bahosiga qaraganda, jamoat ishlari sohasida har 100ta ish o'zni boshqa sektorlarda 40 ta doimiy ish o'rinlari paydo bo'lishiga olib keladi). Ikkinchidan, ishsizlarni ruhiy jihatdan qo'llab-quvvatlashni ta'minlashda namoyon bo'ladi (hammaga ma'lumki, ish bilan bandlarning ruhiy holati ishsizlarning holatidan ancha yaxshiroqdir).

Bugungi kunda O'zbekistonda ishchi kuchini sotishga to'g'anoq bo'ladigan ma'muriy, huquqiy va iqtisodiy cheklovlar olib tashlangan. Ya'ni propiska tizimi bekor qilingan, davlat mulki monopoliyasi yo'q, aholini ish bilan ta'minlashning davlat mexanizmi taraqqiy etmoqda.

Bozor munosabatlariga o'tish mavjud muammolarni o'tkirlashtirdi va ayni paytda yangi muammolarni yuzaga keltirdi. Avvallari mavjud bo'lmagan mulkchilik shakllari paydo bo'lishi bilan yangi mehnat bozori shakllandi.

Hozirgi paytda bozor munosabatlari talabiga mos ravishda mehnat sifati o'sayotganligi an'anasi ko'zga chalinmoqda. Tashabbuskor, layoqatli mehnatkashlar guruhlari, o'z navbatida, mehnat sharoitiga o'z talablarini qo'ymoqdalar. Albatta, bu jarayon ko'ngildagidek kechayapti, deb bo'lmaydi. Bunga avvalo bizning bugungi iqtisodimizning o'tish davrida ekanligi o'z ta'sirini ko'rsatmoqda. Ikkinchidan esa iqtisodiy islohotlar o'z yo'lida ma'lum qiyinchiliklarga ham uchramoqda. Shu boisdan ham aholini ish bilan band qilish muammosini ko'p yillardan buyon bozor iqtisodi sharoitida yashayotgan ayrim davlatlar tajribasini ko'chirib olgan holda amaliyotga tatbiq etib emas, o'zimizdagi mavjud voqeyelikni chuqur tahlil qilgan va yetarli saboqlar chiqargan holda yechish joiz.

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

Respublikamiz Konstitusiyasiga muvofiq, amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohatlar ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotini shakillantirishga qaratilmoqda.

Ma'lumki, Yevropaning Shvesiya va Avstriya kabi mamlakatlarida ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti modeli yetarli darajada to'liq ishlab chiqilgan.

**Shvesiyaning** har bir guberniyasida ish bilan bandlik bo'yicha Guberniya Qo'mitasi faoliyat yuritadi hamda quyidagi 4 ta masalalar bo'yicha ish olib boradi: Boshqaruv, nazorat, tahlil va aloqalar.

Guberniya Qo'mitasi mehnat birjalarini va mehnat birjalari qoshidagi institutlarni boshqaradi.

Har bir mehnat birjasi o'zining hududida ishsizlarga ham ish beruvchilarga ham xizmat ko'rsatadi. Barcha birjalarda axborot tizimlari xizmat ko'rsatadi. Har bir guberniyada kasbga yo'naltirish bo'yicha maxsus mehnat birjalari amal qiladi. Turli sohalarda, masalan, turizm, qurilish, transport, restoran tadbirkorligida ixtisoslashgan mehnat birjalari har xil turdagi va yo'nalishlarda faoliyat yuritadilar: doimiy, vaqtincha, xorijiy, mavsumiy va boshqalar.

Mehnat birjalari o'quv yurtlari bilan chambarchas aloqadorlikda ish bilan bandlik sohasida faoliyat olib boradi.

Mehnat birjalari qoshidagi institutlar nogironlar, jismoniy jihatdan nuqsonga ega shaxslar, ya'ni ish topishi qiyin bo'lganlar uchun faoliyat yuritadi. Bu institutlar davlat sug'urta kompaniyalari bilan ish bilan bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasida hamkorlik qiladi. Mehnat birjalari qoshidagi institutlarning vazifasi-nogironlarni kasbga tiklash va ularga ish topishga yordamlashishdan iborat bo'lib, mijozlar bu yerga boshqa davlat organlari, ijtimoiy xizmat organlaridan kelishadi. 50% mijozlar ishsizlik nafaqasini, qolganlari kasallik bo'yicha yoki, ijtimoiy nafaqalarni olishadi.

Mehnat birjalari qoshidagi institutlarning bosh maqsadi – mijozlarni mehnat bozoriga chiqish imkoniyatini ta'minlashdir. Maslahatchilar har bir mijoz bilan alohida ishlaydilar, ular mehnat bozorida mehnat vositachiligi va kasbga yo'naltirish bilan shug'ullanadilar. Mehnat birjalari qoshidagi institutlarning ikkinchi mutaxassislar guruhi-psixologlar, ijtimoiy maslahatchilar, fizioterapivtlar, ergonomlar hisoblanadi. O'rtacha har oyda ushbu institutlarga 100 ta mijoz murojaat qiladi, shundan 50 nafari o'rta hisobda 1 oydan so'ng ishga joylashadi.

Ish bilan bandlik xizmatining byudjeti hukumat Parlamentining roziligi asosida shakllantiriladi. Shvesiyada hech qanday alohida byudjetdan tashqari jamg'armalar yo'q. Tadbirkorlar ish haqi jamg'armasidan 38% miqdorida yagona soliq to'laydilar.

Ishsizlik nafaqalari boshqa manbalar hisobiga to'lanadi. Nafaqa miqdori ishsizni hisobga qo'yish vaqtiga bog'liq bo'lmay, balki ishni yo'qotishdan oldingi daromadiga bog'liqdir va uning 80% ini tashkil etadi. Nafaqa miqdorining chegarasi- taxminan 15 ming shved kronini tashkil etadi. Agar korxonada ishsizni ishga qabul qilsa, qabul qilingan kundan boshlab 36 hafta mobaynida u soliq bo'yicha chegirmaga ega bo'ladi<sup>9</sup>.

**Avstriya** ish bilan bandlik xizmati G'arbiy Yevropa mamlakatlari uchun an'anaviy xususiyatga egadir. Ish bilan bandlik xizmatining tepasida kuzatish

---

<sup>9</sup> Barr N. Rinok truda i sotsialnaya politika v Sentralnoy i Vostochnoy Yevrope. M. 1997. s.145-148.

kengashi turadi. U kasaba uyushmalari va federal parlament vakillari, sanoatchilar ittifoqi va ish beruvchilar hamda federal hukumat vakillari o'rtasidagi teng munosabatlarni nazorat etadi. Hududiy va joylardagi ish bilan bandlik xizmati boshqaruv organlari tuzilmaviy darajalari deyarli bir xil.

Yaqin davrlardan boshlab Avstriyada katta yoshdagi mehnatga layoqatli kishilarning muddatidan oldin pensiyaga chiqarilishi tendensiyasi kuzatildi. Bugungi kunga kelib yondashuv o'zgarimoqda, pensiya arafasi yoshidagi fuqarolar jamiyatga arzon tushishi maqsadida, muddatidan oldin pensiyaga chiquvchilarga to'lovlarni kamaytirish uchun ish bilan bandlik xizmati organlari orqali yollanish bo'yicha ishga jalb qilinmoqda.

Shuningdek, yuqori darajada e'tibor nogironlarga ajratilgan, mamlakatda ularning mehnatidan foydalanuvchi korxonalar kam emas. Bunday korxonalarining maqsadi mehnat bozorida ularning mehnatidan to'liq foydalanish hisobiga ularga yordam berishdir. Muvofiq ishlab chiqarishni tashkil qilishda nogiron o'zining yarim mehnat kuchi bilan mehnat qilishi mumkin. O'zining yarim ish haqi miqdoridagi daromadiga ega bo'lgandan so'ng, qolgan qismini ijtimoiy to'lovlar sifatida davlatdan oladi.

Avstriya federal bandlik xizmati organlari tomonidan ijtimoiy-mehnat sohasidagi turli tadbirlar va loyihalarning ishlab chiqilishi ma'lum hududdagi aholining ijtimoiy-psixologik xususiyatlari va tarixiy an'analarini hisobga olib amalga oshiriladi. Agarda taklif etilayotgan loyiha yangi ish joylarini yaratish bo'yicha holatlarga muvofiq kelmasa yoki qarama-qarshi sabablarni yuzaga keltirsa, albatta u rad etiladi<sup>10</sup>.

Nogironlar bilan ishlash tajribasidan respublikamizda foydalanish, bu toifa kishilarining mehnat bozorida kasbiy harakatchanligini oshiradi.

Avstriya misolida. Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi tashkiliy tuzilmalar faoliyati ustidan kuzatuv kengashining nazorat o'rnatishi, ijtimoiy hamkorlik mexanizmini teng munosabatlarda asosida rivojlanishini ta'minlaydi.

---

<sup>10</sup> Barr N. Ro'nok truda i sotsialnaya politika v Sentralnoy i Vostochnoy Yevrope. -M.: 1997. -S. 150-152.

Ijtimoiy ta'minot bo'yicha Daniya tajribalari muhim ahamiyat kasb etadi. Daniya hukumati o'zining ijtimoiy siyosatiga shunday maqsad qo'yganki, u «ogohlantirish, reabilitatsiya, ta'minot, faravonlik»<sup>11</sup> tamoyillariga javob bera olsin. Shuningdek hukumat o'zining har bir fuqarosi ijtimoiy ko'mak olish imkoniyatiga ega bo'lishiga alohida e'tibor bermoqda. Daniya hukumatida ijtimoiy ta'minot tizimi ogohlantiruvchi va reabilitatsiya choralari<sup>12</sup> asoslanadi. Ijtimoiy ta'minot tizimini muhim qismlaridan biri shuki, bunda ijtimoiy yordam oluvchi talabgor bir vaqtni o'zida ish joyi va daromad olish imkoniyatiga ham ega bo'ladi. Bu mehnat ko'nikmalarini rivojlantirish va mehnat qilish qobiliyatini tiklash yo'li bilan erishiladi. Hukumat o'zining ijtimoiy ta'minot siyosatida yuqoridagi masalalarni birlamchi vazifa qilib qo'ygan.

**Daniyaning** ijtimoiy ta'minot siyosatining bosh vazifasi imkoni boricha, ko'proq miqdorda ishchilarni ijtimoiy foydali mehnatga jalb qilishdan iboratdir. Shuningdek hukumat imkoniyati cheklangan shaxslarni ish bilan bandligini ta'minlashning faol siyosatini olib bormoqda.<sup>13</sup> Bunda egiluvchan ish o'rinlarini yaratish yoki imkoniyati cheklanganlar uchun himoyalangan ish joylarini «taklif etishga» katta e'tibor berilmoqda. Egiluvchan mehnat sharoitiga ega bo'lgan ish joylarini yaratish xususiy korxonalarda ham, davlat korxonalarida ham bir xilda yo'lga qo'yilgan. Shu yo'l bilan pensionerlar o'z salomatliklaridan qat'iy nazar mehnat bozorida yollanish imkoniyatiga ega bo'lishadi.

**Finlyandiyada** olib borilayotgan ish bilan bandlik siyosati rivojlangan mamlakatlarda yuritiladigan ijtimoiy-iqtisodiy siyosatlariga nisbatan alohida o'ziga xos yo'nalish va xususiyatga ega. U yerda iqtisodiyot va ish bilan bandlik markazlari tashkil qilingan bo'lib, ishlovchilar va ish beruvchilar bir xilda teng huquqli sub'ekt sifatida mehnat bozorida ishtirok etadi. Iqtisodiyot va ish bilan bandlik markazlari lokal mehnat bozoridagi holatni barqarorlashtirish uchun katta rol o'ynaydi, ya'ni markaz ishlovchilarning tayyorgarlik darajasini oshirib, ish beruvchilar talabiga mos kadr-mutaxassislarni tayyorlab beradi. Ish beruvchilar,

---

<sup>11</sup> Kristoffersen X. Sotsialnaya politika v Danii. // Problemo' teorii i praktiki upravleniye. - 1997.- №4.-C.25

<sup>12</sup> O'sha yerda. –B. 29.

<sup>13</sup> Barinova M. Daniya v rakurse sotsialnoy politiki. // Chelovek i trud. - 2001.- №8. - S.25

mahalliy hokimiyat, o'quv yurtlari va jamoatchilik tashkilotlari bilan hamkorlikda markazlar kasbiy mahorat va malakani oshirishga bo'lgan istiqbolini ishlab chiqadi, korxonalar talablaridan kelib chiqqan holda kasbiy mahoratni oshirish va qo'shimcha tayyorgarlikni tashkil etadi. Iqtisodiyot va ish bilan bandlik markazlari aholini malakasini oshirish bilan bog'liq bo'lgan loyihalarni moliyaviy ko'mak berishni (moliyalashtirish) amalga oshiradi. Markazning ishchi kuchi bo'lishi korxonalar talabnomasi asosida ishlovchilarni testdan o'tkazish orqali mehnat birjalarini boshqarishda bevosita ishtirok etadi. Bundan tashqari markazlar o'z ishini dastlabki boshlovchi tadbirkorlarga boshlang'ich kapitalni ajratish bilan shug'ullanadilar. Ish bilan bandlikni kengaytirishga ko'maklashuvchi davlat loyihalarini ishlab chiqish va moliyalashtirishdan tashqari markazlar mehnatkashlarning manfaatlarini himoyalash vazifasini, immigrantlar va qochoqlar yashash sharoitini va mehnat ko'nikmalarini (o'qitish orqali) qo'llab-quvvatlash vazifalarini ham bajaradi.<sup>14</sup>

**Germaniyada** aholining asosiy qismini kambag'al qatlami salmoqli miqdorida tashkil etishi natijasida jadal iqtisodiy o'sishga erishish mumkin emasligini hukumat rahbariyati tushunib yetgan. Kambag'allikni oldini olishning asosiy vazifasi sifatida ommaviy ishsizlikni bartaraf etish va ish beruvchi hamda ishlovchi uchun maqbul bo'lgan ish haqi darajasini o'rnatish lozimligi e'tirof etiladi.

Germaniyada mehnat bozorini boshqarish mexanizmi ishsizlik bo'yicha sug'urtalash, ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha davlat tadbirlari va kasaba uyushmalari hamda ish beruvchilar vakillik organlari o'rtasida o'zaro ijtimoiy hamkorligiga asoslangan. Tarmoqlar kasaba uyushmalari va ish beruvchilar vakillik organlari o'rtasidagi o'zaro ijtimoiy hamkorlik tarif stavkalari va ishchi-xodimlar kategoriyalari bo'yicha boshqa majburiy to'lovlar borasida kelishuvlar hamda tadbirlar amalga oshiriladi. Bunday kelishuv va tadbirlarda davlat ko'p hollarda ishtirok etmasdan, faqat o'zaro bitimlarning qonuniyligini nazorat etadi.

---

<sup>14</sup> Finlyandiya: sentri ekonomiki i zanyatosti – katalizatori razvitiya predprinimatelstva i rinka truda. // Chelovek i trud. – 2003. - №1. –С.31.

Shuningdek “kelishilgan harakat” mexanizmi yaratilgan bo‘lib, uning mohiyati shundan iboratki, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar va davlat ish bilan bandlik xizmati vakillari mamlakat miqiyosida ish haqi va daromadlar dinamikasini o‘zaro kelishib olishdan iboratdir.

Mehnat bozori harakteriga ko‘ra, boshqaruv xodimlarining ishtiroki katta rol o‘ynaydi. Germaniyaning ko‘plab kompaniya va korxonalarida shunday uyushmalar tashkil qilingan bo‘lib, ularda ishchi va xizmatchilar vakillari ham ishtirok etadi hamda korxonada va kompaniyada hal qiluvchi rol o‘ynaydi. Ayniqsa, personalni boshqarishda (mehnat jarayonlarini tashkil etish va boshqarishda) bunday uyushmalarning qarorlari muhim ahamiyatga ega bo‘ladi. Aksionerlik jamiyatlarida esa kuzatuvchilar kengashi tashkil etilgan bo‘lib, ularning asosiy vazifasi boshqaruv a‘zolari tanlashdan, ya’ni kompaniyalar direktorlarini tanlashdan iborat. Kuzatuv kengashining shakllanishi teng ovozli huquq asosida amalga oshirilib, uyushma tarkibining yarmi aksionerlarga, yarmi esa yollanma ishchilarga tegishli.

Hozirgi vaqtda rivojlangan bozor iqtisodiyoti mamlakatlarida davlat tomonidan mehnat munosabatlarni tartibga solish, mehnat sharoiti va to‘lovi, turli xil xavf-xatardan ish haqini yo‘qotishni kompensatsiyalash, ishchilarni huquqiy himoyalashni ta‘minlash zarurligi bilan bog‘liqdir. Masalan, **AQShda** 2001 yil Mehnat vazirligi tarkibida yangi bo‘linma – “XXI asr ishchi kuchi” tashkil etildi. Uning asosiy maqsadi iqtisodiyotning globallasuvi jarayonida ish bilan bandlikning yangi sharoitlariga ko‘maklashishdan iborat.

Ishsizlikni sug‘urtalash Federal-Shtat tamoyillari va qonunlari asosida amalga oshiriladi. AQSH Federal qonunlarida umumiy qoidalar berilgan. Shtat qonunlari esa aniq tadbirlarni amalga oshirishda nafaqalar hajmi, ularni to‘lash muddati, nafaqa oluvchilar doirasi kabilarni qamrab oladi. Har bir shtat ishsizlik bo‘yicha sug‘urtalashni moliyalashtirishni me‘yoriy asoslarini ishlab chiqqan.



Tadbirkorlar tomonidan to'lanadigan mablag' ish haqi summasidan foiz ko'rinishida soliq sifatida undiriladi.<sup>15</sup>

AQShda ish haqi ishlarning murakkabligiga qarab tasniflashga bog'liq bo'ladi. Xodimning ishda ko'tarilishi odatda kasb-malaka yo'nalishini kengaytirish bilan emas, balki boshqa ishga o'tishi bilan bog'liq bo'ladi. Ish haqi uzoq vaqtga tuziladigan shartnomalar bilan belgilanadi. Korxonalar ma'muriyatlari va kasaba uyushmalari o'zaro sust bog'langanlar va deyarli axborot almashinib turmaydilar. Ushbu modelga ishchi kuchining kasbiy jihatdan ham, jug'rofiy jihatdan ham yuqori darajada harakatchanlik xosdir.

Amerika Qo'shma Shtatlarida ishsizlikka qarshi kurashning ancha qat'iy usuli qo'llaniladi. Ishsizlik bo'yicha nafaqa atigi yarim yil davomida to'lanadi, ishsizlarga yordam berishning faol chora-tadbirlarini ko'rish odat tusiga kirmagan. Chunonchi, mehnat bozorida faol davlat siyosatini olib borish harajatlari, yalpi ichki mahsulotning atigi 0,19% ini tashkil etadi. Ana shunday yondashish sharoitida odamlarning o'zlari faollik va sobitqadamlik bilan o'zlariga ish qidiradilar.

Ishsizlik bo'yicha nafaqalar bo'yicha kompensatsiya sug'urta dasturiga muvofiq ishchi kuchining ishsiz bo'lgan davridagina to'lanadi. Ishchi o'z ish joyini yo'qotgunga qadar sug'urta dasturlari qo'llanilgan tarmoqlarda mehnat qilishi shart hisoblanadi; nafaqa olishga nomzod bo'lgan ishchi sug'urta dasturinig barcha talablariga javob berishi lozim.

To'lanadigan nafaqa miqdori shtatlar bo'yicha keskin farq qiladi, chunki mamlakat bo'yicha yagona standart o'rnatilmagan. Har bir shtat o'zining qonunchiligida nafaqa miqdorini belgilash uslubini hamda maksimal va minimal miqdorini belgilab qo'ygan<sup>16</sup>. L.Lebedeva kadrlarni qayta tayyorlash dasturidagi ishtirokiga bog'liq holda nafaqalarni bosqichma-bosqich to'lash tizimiga o'tishni alohida ta'kidlab o'tgan; ya'ni, qayta tayyorlashni dastlabki davrida yuqori hajmdagi nafaqalarni to'lash va keyinchalik uni aholini ishga joylashish va qayta

---

<sup>15</sup> Lebedeva L. Opo't SSHA: gosudarstvennaya politika v sotsialno-trudovoy sfere. // Problemo' teorii i praktiki upravleniye. - 2002. №5. – S. 39.

<sup>16</sup> Lebedeva L. Opo't SSHA: gosudarstvennaya politika v sotsialno-trudovoy sfere. // Problemo' teorii i praktiki upravleniye. – 2002.- №5. – S. 39.

tayyorlikdan o'tishiga qiziqshini ortishi bilan uni hajmini qisqartib borishni nazarda tutadi. Yana bir yondashuv shundan iboratki, ishsizlik bo'yicha sug'urtalangan ishsizga bir vaqtning o'zida ishsizlik nafaqasini berilishi, ular uchun o'z ishlarini boshlashlarida dastlabki kapital manbai vazifasini bajarish imkoniyatini berishini hisobga oladi. Bir vaqtning o'zida bunday dastur unda ishtirok etayotgan har bir kishini qayta tayyorlashni va maslahat ko'magi berishni ta'minlaydi.

AQShda ishlab chiqarishda baxtsizlik hodisalaridan sug'urtalash tizimi keng rivojlangan va bu tizim davlatning dastlabki ijtimoiy sug'urtalash shaklidir. Ishlab chiqarishda olingan jarohatdan sug'urtalash ko'p hollarda shtatlar vakolatida bo'lgan va amalga oshirilgan. Federal darajada esa davlat xizmatchilari uchun hamda kasbiy kasallikda azob chekayotgan shaxtyorlar uchun dasturlar kiritilgan. Bir qator shtatlarda esa sug'urtalashning bunday shakli faqat ishlab chiqarish jarayonida xavf-xatar yuqori bo'lgan sohalarda keng qo'llanilgan. Ba'zi dasturlar mehnat jamoasi miqdori kam bo'lgan korxonalarda ishlovchilar soni (3-5 kishidan kam bo'lsa) kam bo'lgan holatda cheklab qo'yilgan. Ishlab chiqarishda baxtsiz hodisalardan sug'urtalash dasturi ish beruvchi tomonidan biznesda olingan jarohatlikni moliyalashtirishga javobgarlik tamoyili asosida shakllangan mablag' hisobidan ta'minlangan.

Dastur jabrlanuvchilarga sug'urta miqdorining aniq summasi va kompensatsiya berilish vaqti belgilangan. Uning ikki ko'rinishi: 1) pul nafaqasi bo'lib, bunda jarohat olgan kishiga dastur bo'yicha aniq summada to'lanadi, yoki jarohat olgan kishining qaramog'idagilarga beriladi (agar jarohat o'limga olib kelgan bo'lsa); 2) ishlab chiqarishda jarohat olgan xodimlarga tibbiy yordam sifatida ko'rsatiladi.

Boshqa dasturlar zaruriyat bo'lsa, jarohatlangan kishilarni reabilitatsiya qilinishini nazarda tutadi. Reabilitatsiya: qayta tayyorlash, o'quv (malakaviy) kurslari, ish joylarini almashtirish, jarohatlanganlarga mos bo'lgan ish bilan bandlikni ta'minlash kabilarni o'z ichiga oladi. Ko'pchilik dasturlarda jarohatlanganlarga to'liq reabilitatsiyasini ta'minlash maqsadida ovqatlanish,

mehmonxona xizmati, sayohatga chiqish kabilarni ham mablag‘ bilan ta‘minlashni qamrab oladi.

AQShda davlat ijtimoiy ta‘minotini asosi bo‘lib, ijtimoiy ta‘minot to‘g‘risidagi qonunni qabul qilinishi bo‘lgan. Ushbu qonun qarilik va nogironlik bo‘yicha majburiy pensiya sug‘urtasini, ishsizlik bo‘yicha sug‘urtalashni, tibbiy yordamga muhtoj bolalarga, qariya-nogironlarga yordam dasturlarini va boshqalarni o‘z ichiga qamrab oladi.

Amerika amaliyotida boshqarmaga jarayoniy yondashish keng ko‘lamda ishlatiladi, ya‘ni har bir aniq voqeada qo‘l ostidagilardan va aniq jarayonlar boshqaruv – muvaffaqiyatli boshqaruv o‘zi hislatlari va boshqaruvchi (menejerlar)ning maxsus kombinatsiyalari talab qilinadi.

Amerikaning eng ilg‘or 46 ta biznes maktabi kompaniyalar talabiga binoan kadrlar tayyorlaydi. Kompaniyalar ularga vaqti-vaqti bilan konsultatsiyaviy maslahatlar berishadi. Kolumbiya universitetiga qarashli Biznes maktablarda “Eksportlar”, “IBM”, “ATT”, “Djeneral elektrik”, “Pfayser” kabi firmalarga boshqaruvchi mutaxassislar tayyorlanadi, shuningdek, dasturlarni «radikal» ko‘rib chiqish masalalari o‘rganiladi va boshqaruvchilar o‘qitiladi. 1980 yillarda asosiy e‘tibor ishlab chiqarishni “strategik” boshqarish (yangi texnologiyalarni avtomatlashtirish tizimi), tashkiliy strukturalarni qayta qurish, tadbirkorlik, inson resurslarini boshqarish va kooperativ shakllantirish muammolariga qaratilgan. Masalan, 1986 yili tadbirkorlik darsini 250 ta maktab o‘tgan bo‘lsa, 1988 yilda bu ko‘rsatkich 400 taga yetdi. Boshqa yo‘nalishlarda boshqaruvchi kadrlarni professional darajada tayyorlash, firma ichida tayyorlash va o‘rgatish, ular o‘qishi va kamol topa borishi uchun sharoitlar yaratib berish va shaxsni boshqarish kabi masalalar o‘rgatiladi.

Keyingi yillarda Amerikadagi ko‘pgina korporatsiyalar xususan: 400 ta markaz, shu jumladan, firmalarning boshqarish instituti, “Kontrol Deyta”, milliy o‘quv markazi – “IBM”, firma menejerlari tayyorlov maktabi “Tandem” va boshqalar firmani ichki rivojlantirish yo‘li va mexanizmini o‘rganishga kirishdilar. Ayrim korporatsiyalar, masalan, “Djeneral Elektrik” va boshqa firmalar o‘qishga

sharoit yaratib berishdi. O‘qish va o‘rganish jarayoniga o‘qituvchilardan tashqari boshqa joylardan ekspertlar va lektorlar ham taklif etildi. Ilg‘or kompaniyalar, masalan, “Kyullet Pakkard” kadrlar va boshqaruvchilar tayyorlashga alohida qiziqish bildirgan. Kompyuter texnologiyasi menejerlarga xabarlar, yangiliklar olishga yaqinda yordam beradi. Bu telekonferensiyalar o‘tkazishda juda qo‘l keladi. Har yili ish loyihasi va sharoitlari 3 ta eng yaxshi firmaning ishi yurituvchilari, direktorlar kengashi, vitse-prezidentlar va kadrlar bo‘yicha direktor o‘rinbosarlari tomonidan tekshiriladi.

Kadrlar bo‘limining ilgarigi majburiyatlarga (ishga qabul qilish, kasbiy tayyorgarlik, mehnat jarayonlarini o‘rganish va ishchilar malakasi, ishdan bo‘shatish, huquqiy so‘rovlarning hal qilinishi, rejalashtirish va hokazo), insoniy munosabatlar jarayonlariga qo‘shimchalar kiritildi. Kasaba uyushmalari bilan ijtimoiy aloqa o‘rnatish, ijtimoiy munosabatlar boshqarmasi so‘rovlari va maxsus bo‘limlarda o‘qitilishi kadrlar xizmati xodimlarining vazifasini siyosiy tus oldirdi. Kadrlar xizmati vazifalari doirasining kengayishini boshqa korxonalar xizmati qatoriga chiqardi.

## II-BOB. SAMARQAND VILOYATIDA MEHNAT BOZORINING RIVOJLANISH HOLATI

### 2.1. Samarqand viloyati mehnat bozorining rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillar tasnifi

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

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

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

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

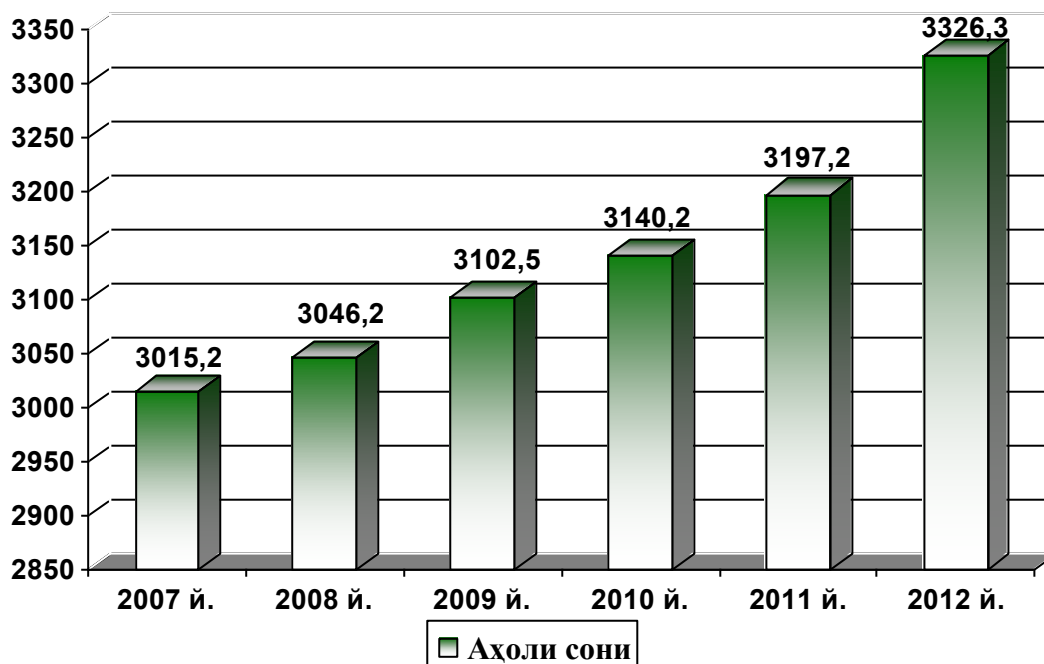
Samarqand viloyatidagi demografik vaziyatga nazar tashlasak, keyingi yillarda, aholining muntazam ravishda ko'payayotganligini kuzatishimiz mumkin (2.1-rasm).

Samarqand viloyati aholisi 2012 yilda 3326,3 ming kishiga yetdi. Viloyat aholisi 2007 yilda 3015,2 ming kishini tashkil etgan bo'lsa, 2012 yilda 2007 yilga nisbatan 10,3 % ga o'sgan (2.2-rasm).<sup>1</sup>

---

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

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



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

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

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

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

Tahlillardan ko'rinadiki, jami ish o'rinlariga talab 2008 yilda 49,4 ming kishi bo'lsa, 2012 yilda 67,3 ming kishiga o'sgan yoki 2008 yilga nisbatan 2012

yilda 136,2 %ga o'sish tendensiyasiga ega. Jami ish o'rinlariga bo'lgan talab viloyatda 2008-2009 yillarda biroz kamayib, 2009 yildan boshlab o'sish tendensiyasiga ega.

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

## 2.1-jadval

### Samarqand viloyatida mehnat resurslari va aholining ish bilan bandligi holati

(ming kishi hisobida)

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

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

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

Viloyatda 2010 yilda ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'larining 16%i ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlarini moliyalashtirishga, 7,6%i

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

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

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

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

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



Mehnat bozorida ish joyi sifati bo'yicha uni ikki xil asosiy segmentga bo'lish mumkin: yuqori malakali va past malakali ish joylari, (mehnat bozori segmenti-ishchi kuchiga demografik talab va taklif tuzilmasi (jinsi va yoshi bo'yicha), kasbiy (mutaxassisligi va malaka darajasi bo'yicha) va hududiy (mintaqalarning ishchi kuchiga talab va taklifdagi hissasi) aspektlarga bo'linadi)<sup>17</sup>.

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

Mehnat bozorida tijorat ish bilan bandlik xizmatining davlat ish bilan bandlik xizmatidan o'zining ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatidagi farqi shundaki, uning maqsadi foydaga yo'naltirilgan. Rivojlangan davlatlar tajribasiga ko'ra, tijorat mehnat vositachiligining faoliyati davomida yuqori to'lovga ega ish joylari segmentida faol rivojlandi.

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

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

---

<sup>17</sup> Slovar terminov, primenyayemix v deyatelnosti slujb zanyatosti. – M.: 1997. - S. 74.

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

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

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

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

1) Davlat ish bilan bandlik xizmati o'zining ma'lumotlar bankida nufuzli bo'sh ish joylariga ham, kam ish haqi to'lanadigan va kam malakali mehnat talab qiladigan ish joylariga ham ega. Korxonalaridan ish bilan bandlik xizmatiga

beriladigan talabnomaning katta qismi nochor tarmoqlardan, oz qismi barqaror rivojlanayotgan tarmoqlardan tashkil etadi. Barqaror rivojlanayotgan tarmoqlarga tez va sifatli mehnat vositachiligi xizmatlari asosan xususiy kadrlar agentligi tomonidan ko'rsatiladi;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Yuqoridagilarni e'tiborga olgan holda, mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanish holatining tahliliy natijalari shuni ko'rsatadiki, mehnat bozorida tashkiliy tuzilmalar samaradorligini ta'minlashda yuzaga keladigan muammolar quyidagi asosiy ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'siri bilan belgilanadi:

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

- ish beruvchilardan keladigan katta miqdordagi qiyin bajariladigan talabnomalar;
- bo'sh ish o'rinlari haqida axborotlarni yetishmasligi;
- o'quv yurtlarining iqtisodiyot tarmoqlari bilan talabalar amaliy bilim va ko'nikmalarini oshirish bo'yicha yetarli darajada aloqalarning mavjud emasligi;
- xususiylashtirish jarayonining sekinlik bilan borishi;
- nodavlat ish bilan bandlik xizmatlarining yetarli darajada rivojlanmaganligi;
- iqtisodiyot tarmoqlarida nufuzli bo'lmagan ish o'rinlarining ko'payib borishi;
- mehnat bozori kon'yukturasining nomutanosibligi;
- ishchi kuchi talab va taklifining son va sifat ko'rsatkichlari bilan mos kelmasligi va hokazo.

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

## **2.2. Mehnat bozorida ish bilan bandlik xizmati faoliyatining tahlili**

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

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

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

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

Ish bilan bandlikning passiv siyosati davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishsizlarga nafaqalar to'lash, ishsizlarni kasblarga qayta o'qitish va jamoat ishlarini tashkil etish kabi faoliyatlarni o'z ichiga oladi. Ish bilan bandlik siyosatining bu varianti davlatning amalga oshiradigan joriy xarajatlari nuqtai-nazaridan bir muncha tejamlidir. Biroq, ish bilan bandlikning passiv siyosati iqtisodiyotning yuksalishi davrida mehnat bozorining yuqori egiluvchanligi va ishchi kuchining kasbiy harakatchanligi, iqtisodiyotning istiqbolli mustaqil ish izlash uchun bir muncha keng shart-sharoitlari mavjud bo'lgandagina o'zini oqlashi mumkin. Qolgan holatlarda passiv siyosat ishsizlik uzoq muddat davom etishini qisqartirish, ish bilan band bo'lmagan aholini ish bilan bandligini rag'batlantirishni kuchaytirish omili bo'lib hisoblanadi.

Davlat ish bilan bandlik siyosatini ancha samarali va maqbul yo'nalishi - faol ish bilan bandlik siyosati bo'lib, ishchi kuchiga talabni oshirish maqsadida davlat ish bilan bandlik jamg'armasi mablag'lari hisobiga ish joylarini yaratish, korxonalariga qo'shimcha ish joylarini yaratish maqsadida kreditlar berish yo'li bilan iqtisodiy barqarorlikni ta'minlashdan iborat.

Ishchi kuchiga talabning taqchilligi sharoitida mehnat bozori holatining tahlili shuni ko'rsatdiki, ish bilan bandlik xizmati fuqarolarni aniq ishlarga tayyorlashi zarur.

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

Samarqand viloyati bo'yicha 2008-2012 yillar davomida «Aholini ish bilan ta'minlash Dasturi»ning bajarilishi quyidagi jadvalda ko'rsatib o'tilgan (2.2-jadval). 2.2-jadvaldan ko'rinib turibdiki, Samarqand viloyatida 2008-2012 yillar mobaynida jami davlat ish bilan banlik xizmati organlariga murojaat qilganlar hissasi 113,8 %ga oshgan. Shuningdek, tuman (shahar) bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarining yo'llanmasi bilan ishga joylashganlar bu davrlar mobaynida 114,8 %ga o'sgan. Viloyatda 2008 yilda davlat ish bilan bandlik xizmati orqali ishga joylashganlar hissasi jami ish so'rab murojaat qilganlarga nisbatan 91,8 % ni tashkil etgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 2012 yilga kelib 92,5 %ni tashkil etgan. Ishga joylashganlar hissasining ish so'rab murojaat qilganlarga nisbatan bu davrlar oralig'ida o'sib borish tendensiyasi ko'zatildi. Bunday o'zgarishlar asosan yangi va qo'shimcha ish o'rinlarining yaratilishi hisobiga amalga oshirilgan. Ishsiz maqomini olganlar hissasi 2012 yilda 2008 yilgan nisbatan tegishli ravishda o'sish tendensiyasiga ega. Bu ko'rsatkichlar mos davrlarga nisbatan 110,8 % tashkil etgan.

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

qilgan bo'lsa, 2012 yilda 4215 kishiga yetgan. Bu ko'rsatkich 2012 yilda 2008 yilga nisbatan 71,2 %ga oshgan.

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

## 2.2- jadval

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

Ko'rsatkichlar	2008 y.	2009 y.	2010 y.	2011 y.	2012 y.	2008-2012 y.y.da o'sish, (%)
BKM ga ish so'rab murojaat qilganlar	63880	64355	73021	76287	72721	113,8
BKM lar yo'llanmasi bilan ishga joylashganlar	58636	59020	65412	68360	67303	114,8
Ishsiz maqomini olganlar	4797	5051	7609	6813	5316	110,8
Kasbga o'qitish va malakasini oshirishga yo'naltirilganlar	841	652	1056	1125	1065	126,6
Haq to'lanadigan jamoat ishlariga yo'naltirilganlar	2462	3245	5500	5609	4215	171,2
Ishsizlik nafaqasi tayinlanganlar	1971	1154	1053	1116	36	- 98,2
Korxonalarda mavjud bo'sh ish o'rinlari	1396	3582	2690	2763	6831	4,9 marta

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

Davlatimiz tomonidan keyingi yillarda ayniqsa, qishloq joylarini rivojlantirishga alohida e'tibor berilmoqda. Xususan, Samarqand viloyat aholisining ko'pchilik qismi qishloq joylarida istiqomat qiladi. Viloyat qishloq tumanlarida 2012 yilda aholi soni 2790,7 ming kishi yoki 2008 yilga nisbatan



(2595,9 ming kishi) 107,5 %ga o'sgan. Qishloq mehnat resurslari tahlil qilinayotgan davrda 125,3 %ga o'sgan. Shundan, iqtisodiy faol aholi soni 118,1 %ga, shundan ish bilan band bo'lganlar 121,6 %ga ortishi kuzatilgan. Samarqand viloyat iqtisodiyotning rasmiy sektorida band bo'lganlar miqdori 112,6%ga ortgan. O'z navbatida iqtisodiyotning norasmiy sektorida bandlar bo'lganlar ulushi ham sezilarli darajada o'sishi kuzatilgan (129,9 %).

Muallif har tomonlama samarali va istiqbolli ish bilan bandlik Dasturini tuzish maqsadida uning har bir bo'limi uchun ko'rsatilishi zarur bo'lgan davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining asosiy yo'nalishlarini ishlab chiqdi va ular quyidagilardan iborat:

1. Aholining ish bilan bandligiga ko'maklashish va ishsiz fuqarolarni ijtimoiy qo'llab quvvatlash.

a. Fuqarolarni ishga joylashtirishga ko'maklashish.

b. Ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lganlarni ijtimoiy jihatdan qo'llab – quvvatlash.

v. Ishsizlarni ijtimoiy jihatdan qo'llab – quvvatlash.

2. Ish beruvchilar bilan hamkorlikni kengaytirish.

a. Viloyatda ish kuchiga bo'lgan talabni ta'minlashda ish beruvchilarga ko'maklashish va hududlararo ish kuchini qayta taqsimlash.

b. Jamoat ishlarini tashkil etish.

v. Ishsizlarning tadbirkorlik tashabbusini rag'batlantirish va ko'maklashish.

3. Ish bilan band bo'lmagan aholi va ishsizlarni kasbiy harakatchanligi (mobilligi) va raqobatbardoshligini oshirish.

a. Fuqarolarni kasbga o'qitishni tashkil etish.

b. Ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qiluvchilarni kasbiy yo'nalishlarini aniqlash va psixologik qo'llab-quvvatlash tizimini rivojlantirish.

4. Davlat ish bilan bandlik xizmati rivojlanishi.

Samarqand viloyati ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyatlari bo'yicha yuqorida keltirilgan yo'nalishlarining tahliliy natijalariga fikrimizni qaratsak.

**I.a. «Fuqarolarni ishga joylashtirishga ko'maklashish» punkti bo'yicha.**

2.3-jadval ma'lumotlariga ko'ra, Samarqand viloyatida ish qidiruvchi fuqarolarni ishga joylashtirish 2007-2012 yillar mobaynida muntazam o'sish tendensiyasiga ega bo'lib, bu ko'rsatkich mazkur yillar oralig'ida 142,4 %ga oshgan. Shundan, o'quv yurtlarini bitirganlar ichida o'rta maxsus kasb hunar kollejlarni bitirganlarning ish bilan ta'minlanish ko'rsatkichi tahlil etilayotgan yillar ichida eng yuqori ko'rsatkichga, ya'ni 7 barobarga oshgan. Yosh tarkibi bo'yicha esa mazkur davrlar oralig'ida 16-29 yoshgacha bo'lganlar 132,5 %ga, 30 yoshdan 50 yoshgacha bo'lganlar 152,5 %ga, 50 yoshdan yuqori bo'lganlar 128,8 %ga oshgan. Buning asosiy sababi viloyat mehnat bozoridagi demografik jarayonlar bilan izohlanadi.

**2.3-jadval**

**Samarqand viloyatida ish qidiruvchi fuqarolarni ishga joylashtirish (kishi hisobida)**

<b>№</b>	<b>Ko'rsatkichlar</b>	<b>2007 y.</b>	<b>2008 y.</b>	<b>2010 y.</b>	<b>2012 y.</b>	<b>207-2012 y.y.da o'sish, (%)</b>
1	Ishga joylashtirilgan fuqarolar soni	41255	44884	50048	58757	142,4
2	16 yoshdan 29 yoshgacha bo'lganlar	25943	28166	38877	34381	132,5
3	30 yoshdan 50 yoshgacha bo'lganlar	15312	15535	15654	23349	152,5
4	50 yoshdan yuqori	177	334	40	228	128,8

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

Ishga joylashtirishda bo'sh ish o'rinlari yarmarkalarining o'tkazilishi samarali usullardan biri hisoblanadi.

Samarqand viloyatida 2012 yilda o'tkazilgan bo'sh ish o'rinlari yarmarkalari natijalari bo'yicha viloyat bo'yicha jami 78 marta bo'sh ish o'rinlari yarmarkasi

o'tkazilib, bunda 2549 ta korxonalar va tashkilotlar ishtirok etdi. Korxonalar va tashkilotlardan 18738 ta bo'sh ish o'rinlari taqdim etilib, yarmarkaga jalb qilingan fuqarolar soni 19504 tani tashkil etdi. Shundan 46,6%idan ortiqroq kishilar ish joylari bilan ta'minlandilar. Ishga joylashganlarning orasida yoshlar 47,4%ni, ayollar 44,8%ni, nogironlar 0,86%ni, qolgan qismini boshqa toifa kishilari tashkil etdi.

**I.b. «Ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lganlarni ijtimoiy jihatdan qo'llab-quvvatlash»** punkti bo'yicha davlat ish bilan bandlik xizmatining yoshlar va nogironlar bilan ish bilan bandlik doirasida olib boriladigan ishlarini ko'rsatib o'tishimiz mumkin.

**1.b.1. Yoshlarni ish bilan bandligiga ko'maklashish.** Respublikamiz mehnat bo'limlariga murojaat qilgan aholining asosiy toifasi yosh fuqarolar – o'quv bilim yurtlari bitiruvchilari (38%-40%) va ish joyini o'zgartirayotganlardir (45%-48%).

Hozirgi kunda, viloyatda turli yo'nalishlardagi o'quv yurtlarining ish bilan bandlik muammolari kuchaymoqda. Bunday, holat yaqin 3-5 yil ichida ham saqlanib qolish ehtimoli mavjud. Davlat ish bilan bandlik xizmati organlari u yoki bu mutaxassisliklar bo'yicha mehnat bozoridagi talabni ilmiy asoslash maqsadida mehnat bozori monitoringini o'tkazishi zarur. Mehnat bozori monitoringi o'tkazilishi o'quv yurtlarini bitiruvchilarni

ishsiz bo'lib qolishining oldini olish bo'yicha ilmiy asoslangan xulosalar ishlab chiqish imkoniyatini yuzaga keltiradi. Chunki o'quv yurtlarini bitiruvchilar ertaga ishsiz bo'lib yursalar, ularni o'qitish uchun ketgan xarajatlarni moliyalashtirish samarasiz bo'lib chiqadi.

Shu bilan birga, xususan, oliy o'quv yurtlarining oliy ma'lumotga ega bitiruvchilarini ishga joylashtirish masalasi ham dolzarbdir.

**1.b.2. Nogironlarni ish bilan bandligiga ko'maklashish.** Viloyat davlat ish bilan bandlik xizmati va uning joylardagi mehnat bo'limlari tomonidan

nogironlarni ish bilan bandligiga ko'maklashish bo'yicha kompleks tadbirlar ishlab chiqilgan va amal qilmoqda.

Samarqand viloyati bo'yicha 2012 yilda kvotaga tushuvchi korxonalar 522 tadan iborat bo'lib, bu ko'rsatkich 2007 yilga nisbatan 327 taga qisqargan. Ushbu korxonalarda umumiy ishlovchilar soni ham 2012 yilda 296467 tani tashkil etib, 2007 yilga nisbatan mos ravishda 67933 taga kamaygan.

Belgilangan kvota bo'yicha jami ish o'rinlari soni 2010 yilda 12085 tani tashkil qilib, nogironlar uchun ajratilgan kvota ish o'rinlari 952 tani, ya'ni jami kvota ish o'rinlarining 7,9% ini tashkil etdi. 2004-2006 yillarda bu ko'rsatkich mos ravishda 7,6%, 10,6% ni tashkil etgan.

Viloyat bo'yicha kvota ish o'rinlariga mustaqil ravishda ishga joylashganlar hissasi 2004-2010 yillarda o'sib borish (138,6%) tendensiyasiga ega. Lekin, mehnat bo'limlari yo'llanmasi bilan ishga joylashganlar tahlil etilayotgan davrlar mobaynida 61,9% ni tashkil etgan.

Tahlillar shuni ko'rsatmoqdaki, mehnat bo'limlaridagi kvota ish o'rinlarining nufuzli emasligi, mustaqil ravishda ishga joylashish hissasining ortib borishini ifodalaydi (2.4-jadval).

Hozirda viloyatda nogironlarni ishga joylashtirishga ko'maklashish maqsadida, davlat ish bilan bandlik xizmati xokimiyat organlari bilan birgalikda, korxonalar va tashkilotlarga nogironlar uchun qo'shimcha ish o'rinlarini yaratish uchun rag'batlantiruvchi omillar ta'siri ostida faol tadbirlarni amalga oshirmoqdalar. Buni nogironlar uchun yaratilayotgan kvota ish o'rinlarini yillar davomida o'sish tendensiyasini aniqlash orqali ko'zlashtirishimiz mumkin.

**3. «Ish bilan band bo'lmagan aholi va ishsizlarni kasbiy harakatchanligi (mobilligi) va raqobatbardoshligini oshirish»**, punkti bo'yicha.

### **3.a. Fuqarolarni kasbga tayyorlashni tashkil etish.**

Hozirgi kunda ishchi kuchi shaklida va yuqori malakali kadrlarga talabning o'sib borishi o'rtasidagi nomutanosiblik muhim muammolardan biridir. Shuning uchun muammoni hal etishning dolzarb yo'nalishi bo'lib, kasbga tayyorlash va

qayta tayyorlash tizimi orqali ishchi kuchining sifat ko'rsatkichlarini oshirish hisoblanadi. Ma'lumki, ishsizlar armiyasi katta qismini davlat tomonidan nafaqa bilan ta'minlash, ularni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashni moliyalashtirishga nisbatan qimmatga tushadi. Bunday yo'nalishdagi faoliyat ravshanki samaralidir. Masalan, Samarqand viloyatida 2012 yilda qayta o'qitishga yuborilgan ishsizlarning 90 %i ta'lim muddati tugagandan so'ng ishga joylashtirildi.

#### 2.4-jadval

#### 2012 yil davomida Samarqand viloyatida yaratilgan yangi ish o'rinlari, (bir birlik)

Tuman	Ish o'rinlarini tashkil etish		
	Dastur	Amalda	%
Samarqand sh	13 417	13454	100,3
Kattaqo'rg'on sh	2 300	2310	100,4
Oqdaryo	4 200	4228	100,7
Bulung'ur	5 500	5510	100,2
Jomboy	4 350	4358	100,2
Ishtixon	5 850	5880	100,5
Kattaqo'rg'on	5 590	5606	100,3
Qo'shrabod	3 700	3715	100,4
Narpay	5 350	5370	100,4
Payariq	6 300	6358	100,9
Paxtachi	4 650	4652	100,0
Pastdarg'om	6 050	6099	100,8
Samarqand	7 350	7376	100,4
Nurobod	4 350	4401	101,2
Urgut	9 850	9887	100,4
Tayloq	4 620	4639	100,4
<b>JAMI</b>	<b>93 427</b>	<b>93843</b>	<b>100,4</b>

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

2.4-jadval ma'lumotlari tahlil qilinganda, 2012 yil davomida Samarqand viloyati bo'yicha jami "Aholini ish bilan bandligini ta'minlash Dasturi"ga muvofiq jami 93427 ta yangi ish o'rinlari barpo etilishi ko'zda tutilgan bo'lsa, amalda esa

93843 ta yangi ish o‘rinlari yaratilgan. Yangi yaratilgan ish o‘rinlari Dasturga nisbatan 100,4 %ga ortiq yaratilgan. Viloyatda yaratilgan yangi ish o‘rinlarining eng ko‘ ulushi Nurobod (101,2 %), Payariq (100,9 %), Pastdarg‘om (100,8 %) hamda Oqdaryo (100,7 %) tumanlari hissasiga to‘g‘ri keladi (2.5-jadval).

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

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

### **3.b. Ish bilan bandlik xizmatiga murojaat qiluvchilarni kasbiy yo‘nalishlarini aniqlash va psixologik qo‘llab-quvvatlash tizimini rivojlantirish.**

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

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

Mamlakatimizda mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta‘minlash qancha dolzarbligini to‘la tasavvur qilish uchun demografik vaziyatga bir nazar tashlaylik. Bizda aholining tabiiy o‘sishi keyingi yillarda bir oz sekinlashganiga qaramasdan, hamdo‘stlik mamlakatlari orasida eng yuqoriligicha saqlanib turibdi. Keyingi

yillarda, respublikamizda aholining o'sishi o'rtacha 1,5% ni tashkil etmoqda. Bu esa, mehnat resurslarini mutanosib ravishda o'sishiga olib kelmoqda.

### **III-BOB. IQTISODIYOTNI MODERNIZASIYALASH SHAROITIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING ASOSIY YO'NALISHLARINI TAKOMILLASHTIRISH**

#### **3.1. Mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini rivojlantirish yo'llari**

Zamonaviy makroiqtisodiy tuzilmalar uchun axborotga ega bo'lish juda ham muhim, chunki atrof muhitdagi noaniqlik yuz marta o'sdi, bu ko'pincha, firmalar, korxonalar, korporasiyalar, banklar faoliyatining buzilishiga olib keldi, rahbarlikning har qanday darajasida asoslanmay qabul qilingan qarorlar xo'jalik obyektlari uchun tuzatib bo'maydigan salbiy oqibatlarni keltirib chiqaradi.

Shunday ekan, mehnat bozori infratuzilmasi shakllanishi va rivojlanishining muhim shart-sharoiti, vositasi bo'lib, uning subyektlari o'rtasidagi aloqalarni ta'minlovchi mehnat bozori axborot tizimini shakllantirishdan iboratdir. Mehnat bozorida axborot tizimini vujudga keltirish va takomillashtirish hududiy ish bilan bandlik xizmati organlari o'rtasida yagona ish bilan bandlik siyosatini yuritish ular o'rtasida kommunikasiya aloqalarni ta'minlash hamda transaksion xarajatlarni qisqartirish imkoniyatlarini kengaytiradi.

Axborotlashtirish jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotida ish bilan bandlikni davlat tomonidan tartibga solish va mehnat bozorida davlat siyosatini yuritish bo'yicha yangi-yangi talablarni yuzaga keltirmoqda. O'zbekiston mehnat bozorida hududiy farqlar ahamiyatli ravishda hududiy bozorlar integrasiyasini ta'minlaydigan hamda hududiy xususiyatlarni hisobga oladigan hududiy ish bilan bandlik siyosatini ishlab chiqishni zarurat etmoqda.

Hozirgi vaqtda mehnat bozorida axborotlar roli jiddiy ravishda o'smoqda. Boshqaruv maqsadlari uchun axborotlarga yuqori ehtiyoj va axborot jarayonlarining shiddatli rivojlanishi uning infratuzilmasi tarkibiy qismlari yaratishni birinchi o'ringa olib chiqadi. Axborotli infratuzilma hisoblash texnikasi, kommunikasiya vositalari, uslubiy va dasturiy ta'minlash, faoliyatning yordamchi turlarini qamrab oladi. Hisoblash texnikasi bilan jihozlashni yetarli darajada



ta'minlash maqsadida hisoblash vositalari bozorining narxi arzonlashmoqda. Kishilik faoliyatining tegishli sohalarida samarali ishlash uchun zarur bo'lgan ilmiy-texnik, siyosiy, iqtisodiy va har qanday axborotlar hajmining o'sishi boshqaruvda axborot texnologiyalaridan keng foydalanish zaruratini keltirib chiqarmoqda.

Axborot va kommunikasion texnologiyalar iqtisodiyotning deyarli barcha tarmoqlariga ulkan va global miqyosda hamda har qanday tarmoq yoki xizmatlarga tegishli firmalarning har bir funksiyasiga ta'sir ko'rsatmoqda. Hozirgi vaqtda sanoati rivojlangan mamlakatlarda 50% ish bilan band bo'lganlar kompyuter texnikasidan foydalanmoqdalar. Mehnat bozorining yagona axborot tizimi, masalan, 2000 yilda Koreya Respublikasida yaratildi.

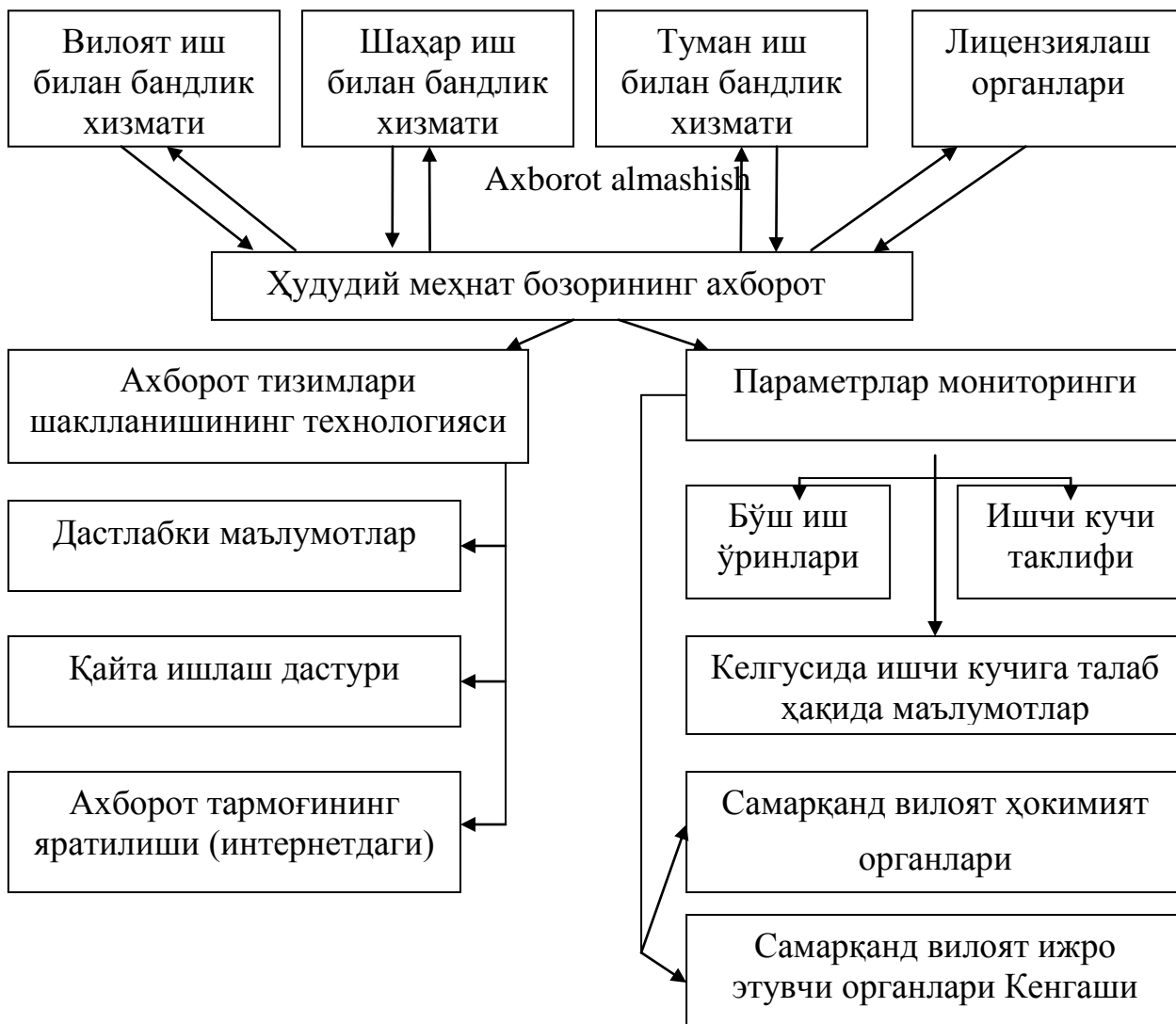
Mehnat bozorida axborotlarning yo'qligi yoki yetishmasligi ish bilan bandlikka ko'maklashish doirasida nomutanosib holatlarni keltirib chiqaradi, agarda bo'sh ish o'rinlariga ishchi kuchi yetishmaydigan joyda ishsizlar mavjud bo'lsa, qanday qilib bo'sh ish joylari tuzilmasini to'ldirish orqali ishsizlik darajasini kamaytirish mumkin. Shu sababli mehnat bozorida hududiy ish bilan bandlik siyosatini samarali amal qilishi uchun hududdagi bo'sh ish joylarining sifatli tasnifi va ishsizlar soni haqida barcha operativ ma'lumotlarni o'z ichiga oluvchi, ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solish bo'yicha hududiy axborot tizimini yaratish zarur.

Aholini ishga joylashtirish bo'yicha hududiy bandlik xizmati axborot tizimlarini yaratilishida barcha imkoniyatlari bilan yetakchi rol o'ynaydi. Har bir hududda axborot tizimlarining yaratilishi va qo'llanishi respublika miqyosida yagona davlat siyosatini yuritish maqsadida mehnat bozorining markaziy axborot tizimiga birikishini nazarda tutadi.

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

Haqiqatdan ham, bunday axborot tizimlari xizmatlariga talab hududiy mehnat bozorini qamrab olish doirasigacha kengayib boradi.

Ishchi kuchiga talab va taklifni tartibga solishda hududiy axborot tizimi ishchilarning bo'sh ish joylarini izlashda ularning raqobatbardoshligini oshirishga amaliy natija beradigan yordam ko'rsatishi mumkin. U ishsizlikdan sug'urtalash tizimi bilan birgalikda davlat ish bilan bandlik xizmatiga mehnat bozorida holatlarning hududiy darajada ancha egiluvchan va moslashuvchan ta'sir etishi va faoliyatining samaradorligini oshirish uchun imkoniyat yaratadi.



**3.1-rasm. Hududiy mehnat bozori infratuzilmasida axborotlar almashuvi chizmasi**

Hududiy axborot tizimi yaratilishining shart-sharoiti bo'lib, hududiy ish bilan bandlik xizmatini axborotlashtirish asosida axborot uzatish texnikalari bilan jihozlangan yaxlit hududiy axborot tizimlarini yaratish hisoblanadi.

Ko'pincha rivojlangan mamlakatlarda axborot to'plash va uzatishga ixtisoslashgan vositachi firmalar faoliyati tijorat asosiga qurilgan. Biroq o'tkazilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatdiki, viloyat mehnat bozorida axborot xizmatlarini tijoratlashtirish imkoniyatlari yetarli darajada emas, chunki yuqori ish haqiga ega bo'lgan ish o'rinlari va lavozimlar yetarli miqdorda emas. Shuning uchun hozirgi vaqtda mehnat bozori axborot tizimi jamoat sektori doirasida shakllanishi zarur, lekin kelajakda uning faoliyatini tijorat asosiga o'tkazish mumkin.

Hududiy axborot tizimi quyidagi bo'limlarni o'z ichiga olishi zarur:

- ishsizlar va mavjud ish joylari haqida dastlabki ma'lumotlarni yig'ish;
- ular uchun qayta ishlash dasturi;
- mavjud yig'ilgan va to'plangan axborotlar asosida viloyat davlat ish bilan bandlik xizmati va uning joylardagi mehnat bo'limlari faoliyati bilan muvofiqlikda lokal kompyuter tarmog'ini yaratish va internet tarmog'iga ulash.

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

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

Mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini joriy etish iqtisodiyotning axborot sektorini intensiv rivojlantirish jarayonini qamrab oladi. Shuning uchun

hududiy darajada iqtisodiyotni axborotlashtirishning shakllanish belgisi hisoblanadi.

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

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

Mehnat bozorida axborotlashtirish quyidagi vazifalarni amalga oshirishini nazarda tutadi:

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

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

va ijtimoiy-mehnat muammolarining yechimi uchun zaruriy ma'lumotlarni ta'minlashi kerak.

Hududiy axborot tizimining zaruriy-tuzilmaviy elementlari bo'lib, hududda kadrlar tayyorlash tizimi haqidagi, mavjud davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmati organlari haqida, ish beruvchilar, ularning asosiy tavsifi va rivojlanish tendensiyalari haqidagi ma'lumotlar bazasi hisoblanadi. Bunda jamoat ishlarini loyihalari saqlanishi ham kiradi.

Mehnat bozorida har bir qatnashuvchi bo'yicha ma'lumotlarni alohida tarzda ma'lumotlar bankiga to'plash mehnat bozorida raqobatchilik muhitini yuzaga keltiradi hamda ish bilan bandlik xizmati organlari tomonidan mehnat bozori monitoringining o'tkazilishida ular faoliyatlarining sifatini (vositachilik, analitik, axborot maslahat va boshqalar) oshiradi. Bu esa, mehnat bozorining egiluvchanligini ta'minlaydi.

Iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar natijasida korxonalarining qayta tashkil etilishi bilan ishchi-xodimlar sonining ahamiyatli miqdorda ishdan ozod etilishi davlat ish bilan bandlik siyosati ahamiyatini oshiradi. Shuningdek, mehnat bozorida samarali davlat siyosatini o'tkazishni obyektiv asosi bo'lib, mehnat bozori axborot tizimlarining yaratilishidir.

Tarkibiy o'zgarishlar sharoitida ish bilan bandlik siyosatining asosiy vositalaridan biri ishsizlarga ixtisos berishdir. Ishsizlarga ixtisoslik berish va ularni ishga joylashtirishga ko'maklashish maqsadida ishlab chiqiladigan maxsus dasturlar hududiy axborot tizimlari ko'magi bilan hududiy ish bilan bandlik xizmati organlari yordamiga muhtoj bo'lgan va mehnat bozorida kam raqobatli bo'lgan ishsizlar kategoriyasini aniqlash imkoniyatini tezlashtiradi. Mehnat bozori hududiy axborot tizimida to'plangan ishonchli va to'liq axborotlar bunday ishsizlik muammolarini yechishning eng samarali yondashuvlari asosida hal etish uchun imkoniyat yaratadi.

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

Dasturiy jihat dasturlashning avtomatlashtirilgan texnologiyasini, matnli, tavsirli va ovozli axborotni qidirish ham o'zgartirish uchun dastur bilan ta'minlashni, ma'lumotlar bazalarini boshqarish tizimlari, ekspert tizimlari va sun'iy intellekt, dasturlash tillari, qarorlar qabul qilishni qo'llab quvvatlashning universal tizimlarini, ma'lumotning tashqi bazalarida axborotni tezkor qidirish, so'rov tillari, statistik paket, matnni qayta ishlash uchun dastur bilan ta'minlashni rivojlantirishni o'z ichiga oladi.

Kommunikasion jihat diqqat e'tiborni quyidagi komponentlarni: teleanjuman aloqa, elektron pochta, faks axborotini o'zlatish, mahalliy ahamiyatga molik tarmoqlar, nutqli pochta, yalpi va mintaqaviy tarmoqlarni rivojlantirishga qaratishi lozim.

Iqtisodiyotda xususiy sektor rolining kengayishi bilan aloqadorlikda ishga joylashtirishga ko'maklashish bo'yicha agentliklar, nodavlat ixtisoslashgan mehnat birjalari va xususiy vositachi firmalarning yaratilishi hamda faoliyatlari davomida maqsadga muvofiq ravishda mehnat bozori yagona axborot tizimidan foydalanish huquqi beriladi. Haqiqatdan ham, davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmati organlari ma'lumotlar banking shakllanishida qo'shma hamkorlik hududiy mehnat bozorida jarayonlar tezlashishining mutanosibligini ta'minlaydi.

Shunday qilib, mehnat bozorida talab va taklifni tartibga solish bo'yicha hududiy axborot tizimlarini yaratilishi bozor aloqalarini shakllantirish, mehnat bozorida xo'jalik subyektlari transaksion xarajatlarini kamaytirish, tarmoqlar bo'yicha ishchi kuchi taqsimlanishini optimallashtirish maqsadida, ular o'rtasida intensiv aloqalarni qaror toptirish shart-sharoitlarini vujudga keltiradi. To'plangan ma'lumotlarning ishonchliligi mehnat bozori samarali monitoringini ta'minlash uchun axborotlar o'zlatish jarayonini tezlashtiradi va hududiy ish bilan bandlik xizmati organlari uchun ish bilan bandlikka ko'maklashish dasturini ishlab chiqishda ma'lumotlar bazasini shakllantiradi. Demak, Samarqand viloyatida hududiy axborot tizimlarining yaratilishi mehnat bozorini tartibga solishda hududiy ish bilan bandlik siyosatni samaradorligini oshirish uchun imkoniyat yaratadi.

### **3.2. Mehnat bozori infratuzilmasini takomillashtirish**

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davrining eng keskin va muhim muammolaridan biri bu – aholining oqilona ish bilan bandligini ta'minlash hisoblanadi.

Mehnat bozorini tartibga solish bu boradagi tashkiliy-huquqiy negizlarni shakllantirish O'zbekistonda iqtisodiy islohotlarning birinchi bosqichidan amalga oshirildi.

Iqtisodiy islohotlarning ikkinchi bosqichi vazifalaridan biri esa aholini kichik va xususiy biznesga ko'proq jalb etish, mamlakatda tadbirkorlar va mulkdorlar qatlamini shakllantirish hamda shu orqali aholining ish bilan bandligini ta'minlashga erishishdan iborat bo'ldi.

Mehnat bozorini rivojlantirishning uchinchi bosqichida (2001-2005y.y.) quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko'zda tutildi; ishchi kuchiga talabni oshishi va uning taklifini kamayishiga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni ko'paytirish; ish bilan bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimni yaratish; aholining oqilona ish bilan bandligini shakllantirish; ishsizlikni yo'l qo'yiladigan darajasigacha qisqartirish; ish bilan band bo'lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportini oshirish, mehnat bozorida ish bilan bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va h.k.

Mehnat bozorini rivojlanishining uchinchi bosqichida yuqorida qayd etilgan vazifalarni bajarish ijtimoiy yo'naltirilgan mehnat bozorining shakllanishiga olib keldi.

O'zbekistonda ishchi kuchining yillik o'sish darajasi ancha yuqoridir, ya'ni 2,2 – 2,3% atrofidadir. Bu esa, har yili kamida 4-5 foiz darajada yangi ish joylari yaratishni talab qiladi. Shunga qaramasdan, mehnat bozorida ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi tashkiliy va institusional tuzilmalar vositachiligida faol davlat siyosatining yuritilishi mehnatga layoqatli aholini yuqori darajada ish bilan bandligini ta'minlashga qaratilgandir.

Ish bilan bandlik xizmatining yillar davomida rivojlanishi davrida qonunlar, talablar hamda ijtimoiy-iqtisodiy holatlar o'zgarimoqda, shunga mos ravishda faoliyat yo'nalishlari o'zgarishiga batafsil va aniq tuzatishlar kiritilmoqda. Biroq davlat ish bilan bandlik xizmati organlarining tashkiliy tuzilmasi shakllanib borishi va rivojlanishi ko'p yillar davomida deyarli o'zgarishsiz qolmoqda. Hududiy darajada davlat ish bilan bandlik xizmati shakllanishining zamonaviy tashkiliy tuzilmasi ish bilan bandlikka ko'maklashish bo'yicha bir qator yangi bo'limlar tashkil etilishini talab etadi.

O'zbekistonda mehnat bozorida yuzaga kelayotgan ijtimoiy-iqtisodiy va demografik holatlar hamda ularning o'zgarishi ish bilan bandlikka ko'maklashish sohasidagi tashkiliy tuzilmalar faoliyatiga sezilarli ta'sir etmoqda.

Mehnat salohiyatini tez sur'atlar bilan o'sishi ish bilan bandlikni ta'minlash muammosini ko'ndalang qilib qo'ymoqda. Davlat ish bilan bandlik xizmati organlarida bo'sh ish joylari mavjud. Ayrim davrlarda ishchi kuchiga bo'lgan talabning qoniqtirilmaganlik darajasi rasmiy ishsizlar sonidan 1,3-1,5 marta ortadi. Bu asosan, ishchi kuchiga talab va taklifning sifat ko'rsatkichlari bilan mos tushmaganligi sabablidir.

Keyingi yillarda bo'sh joylar soni nisbatan kamaydi, biroq talab va taklifni sifat nuqtai-nazaridan muvofiqlashtirish muammosi saqlanib qolmoqda, bandlikka ko'maklashish markazlariga malakali ishchilar oqimining ortishini hisobga oladigan bo'lsa, bu muammo kuchayishi mumkin. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Vazirligi hisob-kitoblariga ko'ra, O'zbekistonda ishsizlikning real darajasi iqtisodiy faol aholi sonining 3,8-5 %ni tashkil etadi. Jahon amaliyotida ishsizlikning chegaraviy yuqori darajasi etib, 10% hisoblanadi.

Hozirgi vaqtda davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligi chegaralangan doiradagi ko'rsatkichlar bilan baholanmoqda. Bunda gap qoida sifatida ish bilan band bo'lganlar haqida emas, balki ish bilan band bo'lmagan aholi haqida borayapti. Ish bilan bandlikni ta'minlash holatini baholashning mezoni ishsizlik darajasining o'zgarishi hisoblanib, agarda u kamaysa – ish bilan



bandlik xizmatining faoliyati samarali, agarda u oshsa – samarasiz hisoblanadi. Davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligini baholashda asosiy ko'rsatkichlar ishsizlik darajasining o'zgarishi va ishsizlikning davomiyligi bo'lib hisoblangan.

Ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyatlarining turli darajalarini o'z ichiga oluvchi va belgilangan, bir-biriga yaqin masalalarni bajarilishini ta'minlovchi funksional tuzilmalar tuzish zarur. Bu funksional tuzilmalarning yaratilishi mehnat bozorida samarali davlat siyosatini yuritishning tashkiliy asosi bo'lib hisoblanadi. Shuningdek, funksional tuzilmalar faoliyatining belgilangan masalalar bo'yicha maqsadidan kelib chiqqan holda o'zaro birikishi ular o'rtasida aloqadorlikni mustahkamlaydi va funksiyalar takrorlanishini minimumgacha tushirishni ta'minlaydi.

Shunday qilib, aniq belgilari bo'yicha bir qancha tashkiliy bloklarning o'zaro aloqadorligini o'z ichiga oluvchi tashkiliy tizimlar quyidagilardan iborat bo'lishi kerak:

- ishga joylashtirish imkoniyatlarini rivojlantirish, ish bilan bandlik dasturi hamda ishga joylashtirishga kumaklashish bo'yicha tashkiliy tizim;
- statistik tadqiqotlar o'tkazish, mehnat bozorini tahlil qilish va istiqbollashtirish va sosiologik so'rovlar o'tkazish bo'yicha tashkiliy tizim;
- ish bilan bandlik xizmatining rivojlanishi, personalni boshqarish, ish bilan bandlikka ko'maklashni moliyalashtirish bo'yicha tashkiliy tizim;
- ixtisoslashgan ish bilan bandlik (administrativ – boshqaruv xodimlarini ishga joylashtirish masalalari, migrantlar, nogironlar, qishloq aholisi, jamoat ishlari, vaqtinchalik ishga joylashtirish).

Yuqorida keltirilgan tuzilmaviy tizimlar, bir tomondan – funksiyalar bajarilishining bir xilligi bo'yicha, ikkinchi tomondan – aloqa turi bo'yicha turli darajalardagi aloqalarni yuzaga keltiradi.

Hududiy darajadagi ish bilan bandlik xizmati organlarining iyerarxik (pog'anali) tuzilishi viloyat Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmasi va uning joylardagi mehnat bo'limlaridan iboratdir.

Hududiy ish bilan bandlik xizmati organlari alohida yo'nalishlar bo'yicha ixtisoslashgan bo'limlar ko'rinishidagi tashkiliy tuzilmalar safatida iborat bo'lmasligi kerak. Chunki, alohida funksional yo'nalishlar bo'yicha ixtisoslashgan bo'limlarning mavjudligi ular o'rtasida tajriba va axborot almashish samaradorligini pasaytiradi.

Shunday ekan, ish bilan bandlik xizmati organlari bir qancha yo'nalishlarni birlashtiruvchi alohida bloklardan iborat bo'lishi zarur.

Hududiy ish bilan bandlik xizmati va uning joylardagi mehnat bo'limlari o'rtasida samarali munosabatlarni ta'minlash hamda mehnat bo'limlari mutaxassislari ishlarining samaradorligini oshirish uchun joylardagi mehnat bo'limlari ish faoliyatlarini qayta qurish zarur.

Tuman bandlikka ko'maklashish markazlarining ishsizlar bilan ishlashi alohida funksional qismlari faoliyati yakka tartibda va aniq izchillikda olib boriladi. Ishsizlar bilan ishlashning birinchi bosqichida bandlikka ko'maklashish markazlariga murojaat qilgan kishi ishsiz sifatida ro'yxatga olingandan keyin, ishga joylashtirish bo'yicha inspektor mos ish joyini izlaydi. Inspektorning bu faoliyati 1-1,5 oyni tashkil etadi. Keyingi bosqichda mijozning ish bilan band bo'lmaganlik (agarda u ishlayotgan bo'lmasa) sabablari aniqlanadi. Bunda ishsiz fuqaro kasbga yo'naltirilishi yoki qayta o'qitishga yuborilishi mumkin. Bu jarayon 1 haftadan 1 oygacha muddatni olishi mumkin. Ishsiz bilan ishlashning keyingi davriga 1,5 dan 2 oygacha vaqt ketishi mumkin. Demak, mijozning ishsiz sifatida ro'yxatda bo'lish davri o'rtacha 5 oy chegarasida tebranib turadi.

Tuman mehnat bo'limlarida ham ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tgan fuqarolarning ishsizligining davomiyligini qisqartirish maqsadida, bir necha mutaxassislarni birlashtiruvchi alohida bloklardan iborat bo'lishi kerak.

Tuman mehnat bo'limlarida turli yo'nalishlardagi ishlar bo'yicha bir necha mutaxassislarni o'z ichiga oluvchi komanda yoki qism ko'rinishidagi tuzilmalarni tashkil etish zarur. Masalan:

- 1) Ishga joylashtirish bo'yicha xodim (yoki xodimlar), ular ishsizlarning hujjatlarini dastlabki tekshiruvini o'tkazish, bo'sh ish o'rinlari bo'yicha har

tomonlama (ish haqi to'g'risida, mehnat xarakteri to'g'risida) axborotlar to'plash kabi faoliyatlar bilan shug'ullanishlari mumkin;

2) Ish beruvchilar bilan ishsizlarning uchrashuvlarini tashkillashtiruvchi va ish beruvchilar bilan ish uchun javobgar xodim;

3) Kasbga yo'naltirish bo'yicha maslahatchi xodim va qayta o'qitish bo'yicha mutaxassis. Bunday komandalarning funksional majburiyatiga ishchi kuchiga talab haqida axborotlarni to'plash, korxonalar uchun xodimlar tanlash, mehnatni tashkil etish masalalari bo'yicha tadbirkorlarga maslahatlar berish va boshqalar kiradi.

Bunda komandalarning samarali ishlashi uchun tuman mehnat bozori segmentlari bo'yicha ajratish mumkin (hududiy belgilari bo'yicha, iqtisodiy belgilari bo'yicha va boshqalar). Mehnat bozorida tarmoq belgilari bo'yicha segmentlarga ajratilishi natijasida har bir tarmoqda mutaxassis – xodimlarning ixtisoslashishi tarmoq xususiyatlaridan kelib chiqqan holda, ularning ish bilan bandlikka ko'maklashish sohasidagi faoliyatlarining samaradorligini oshiradi. Mehnat bozorida ish bilan bandlik masalalarini yechishning bunday shaxsiy yondashuvi tuman ish bilan bandlik xizmati mutaxassislarining javobgarligini oshiradi hamda ish bilan bandlik xizmati organlarining yo'llanmasi bilan ishsizlarni ishga qabul qilishda ish beruvchilarning rad etishini kamaytiradi.

Shuningdek, eng birinchi – ishsizlarga xizmat ko'rsatish vaqti qisqaradi, bu esa, ishsizlikning o'rtacha davri qisqarishiga olib keladi.

## XULOSA

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

1. Mehnat bozorida yuzaga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimida aholining ish bilan bandligi va mehnat sharoitlarini belgilash, u yoki bu ijtimoiy mojarolarini bartaraf etish bo'yicha, ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar o'rtasidagi munosabatlar markaziy o'rin egallaydi. Mehnat bozorida mazkur munosabatlar jamoaviy, shaxsiy va xududiy usullar asosida tartibga solinadi. Jamoaviy bitimlar tuzilayotganda O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi, Xalqaro Mehnat Tashkilotining Konvensiyasi va tavsiyalariga asoslaniladi.

2. Ish bilan bandlik xizmati faoliyatining rivojlanishida uning asosiy funksiyalaridan biri, mehnat bozorida samarali tadbirlarini va ish bilan bandlik sohasida har tomonlama o'zaro samarali hamkorlikni ta'minlashi zarur.

Mehnat bozorining samarali shakllanishi uchun Ish bilan bandlik xizmati organlari tomonidan quyidagi muhim tadbirlarni amalga oshirish lozim:

– iqtisodiyot tarmoqlarida yuzaga kelayotgan tarkibiy o'zgarishlarga muvoffiq ravishda kasbiy-malaka tizimi bo'yicha uzoq muddatli istiqbollashtirishni amalga oshirish;

– korxonalar va firmalarda ish joylarining mavjudligi va holatini baholashni tashkil etish, kasbi va malakasi bo'yicha har bir ish joyi uchun kadrlarga bo'lgan talabni obyektiv hisobini amalga oshirish;

– statistika organlari bilan birgalikda viloyatdagi jami korxonalar, tashkilotlar va muassasalar bo'yicha kadrlarga bo'lgan talabning to'liq hisobini yuritish.

3. Aholining ish bilan bandlik tarkibini o'rganishda tizim-tarkib uslub keng qo'llaniladi. Bu uslub o'rganilayotgan obyektning kattaroq obyekt doirasida tahlil qilishni nazarda tutadi. Masalan, mehnat resurslari tizim-tarkib usulida tadqiq etilganda, obyekt - mehnat resurslari hisoblansada, undan kattaroq obyekt - aholi

va uning tarkibidagi miqdor va sifat o'zgarishlar, shuningdek, uning joylashuv xususiyatlari xamda unga ta'sir etuvchi omillarni ham o'rganish talab etiladi.

Ma'lumki, iqtisodiyotni modernizasiyalash sharoitida iqtisodiyot tarmoqlari va ulardagi tarkibiy o'zgarishlar aholi, ayniqsa mehnat rusurslarining bandlik tarkibiga sezilarli darajada ta'sir ko'rsatadi. Tadqiqotda ish bilan bandlikning turli shakllarda tarqalishining hududiy xususiyatlarini aniqlashda mazkur uslubdan foydalanildi.

4. Ish bilan bandlik xizmati faoliyatining turli yo'nalishlardagi samaradorligini har tomonlama baholash bo'yicha ko'rsatkichlar tizimini ishlab chiqish va joriy etish, uning xo'jalik faoliyatiga baho berishda aniq xulosalar chiqarish imkonini yuzaga keltiradi.

Biz quyidagi ko'rsatkichlarni ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyati samaradorligini baholashning amaldagi kompleks ko'rsatkichlar tizimiga qo'shishni taklif etamiz: ish izlovchi fuqarolarning ish bilan bandlik xizmatiga talab etilganlik darajasi; ish bilan bandlik xizmati organlari ko'magi bilan ishga joylashtirish darajasi; talab va taklifning nomuvofiqligi darajasi; ish izlovchi fuqarolarni ishga joylashtirish koeffitsiyenti; ish bilan bandlik xizmati organlarining mehnat bozorini qamrab olish darajasi; murojaat qilish koeffitsiyenti; ish joylariga talabning qanoatlantirish darajasi; ishchi kuchi taklifi bo'yicha ish joylarining qanoatlantirish darajasi.

5. Bizningcha, ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyatlarining turli darajalarini o'z ichiga oluvchi va belgilangan, bir-biriga yaqin masalalarni bajarilishini ta'minlovchi funksional tuzilmalarining yaratilishi mehnat bozorida samarali davlat siyosatini yuritishning tashkiliy asosi bo'lib hisoblanadi. Funksional tuzilmalar faoliyatining belgilangan masalalar bo'yicha maqsadidan kelib chiqqan holda o'zaro birikishi, ular o'rtasida aloqadorlikni mustahkamlaydi va funksiyalar takrorlanishini minimumga tushirishni ta'minlaydi.

## **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI**

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

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. - T.: O'zbekiston, 2010.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. - T.: "Iqtisodiyot huquq dunyosi", 2010.
3. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi qonuniga sharhlar, -T.: "Sharq", 2000. -375 b.
4. "Aholini ijtimoiy himoya qilish tizimini yanada takomillashtirish va mustahkamlashga oid chora-tadbirlari to'g'risida"gi 2007 yil 5 apreldagi Farmoni.
5. O'zbekiston Respublikasining "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonuni (yangi tahrir). –T.: Adolat, 1998.
6. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qarori "2012-2016 yillarda O'zbekiston Respublikasida xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish dasturi to'g'risida" O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2012 y., 20-son, 215-modda.
7. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 22.01.2009 yildagi 1045-sonli "Inqirozga qarshi dastur va boshqa qo'shimcha choralar to'g'risida"gi Qarori. "Xalq so'zi" gazetasi, 2009 yil 23 yanvar.
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2011 yil 24 avgustdagi "Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni yanada rivojlantirish uchun qulay ishbilarmonlik muhitini shakllantirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida"gi PF-4354-sonli Farmoni.
9. O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tashkiliy tuzilmasini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risidagi Nizomi.. "Xalq so'zi" gazetasi, 11.01.2010 yil.

### **II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti asarlari va ma'ruzalari**

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

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

12. Mamlakatimizni modernizatsiya qilish va kuchli fuqarolik jamiyati barpo etish – ustuvor maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining qo‘shma majlisidagi ma‘ruzasi // Xalq so‘zi, 2010 yil 28 yanvar, №19 (4934).

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

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

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

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

### **III. Kitoblar va monografiyalar**

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

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

19. Abduraxmonov Q.X., Murtazoyev B.Ch. Mehnat bozori (o‘quv qo‘llanma). – Toshkent: 1999.
20. Volgin N.A. Ekonomika truda: rinochnie i sotsialnie aspekti. Uchebno-metodicheskiy kompleks dlya podgotovki magistrrov. –M.: Izd-vo RAGS, 2010. – 368 s.
21. Genkin B. M. «Ekonomika i sotsiologiya truda»; M.: Norma, 2007. - 448s.
22. Kibanov A.Ya. i dr. Motivatsiya i stimulirovaniye trudovoy deyatelnosti. uchebnik. M.: INFRA-M, 2009.
23. Kotlyar, A.E. Trudovoy potensial. Naseleniye i trudovie resursi. Spravochnik./ A.E. Kotlyar.- M.: Nauka.- 2007.- 417 s.
24. Shodmonov Sh.Sh., G‘ofurov U.V. Iqtisodiyot nazariyasi. Darslik. – T: “Iqtisodiyot moliya”, 2009, 529-b.
25. Adamchuk V.V. Ekonomika i sotsiologiya truda / V.V. Adamchuk, O.V.Romashov, M.Ye.Sorokina- M: YUNITI, 2001.
26. Keyns Dj. M. Obshaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg. Izbr proizvedeniya. – M.: Ekonomika, 1993.
27. Samuelson P. Ekonomika. – M.: NPO Algon, 1992.
28. Erenberg. R.D., Smit R.S. Sovremennaya yekonomika truda. Teoriya i gosudarstvennaya politika: Per. s angl. - M: Izd-vo MGU, 1996.
29. Makkonnell K., Bryu S. Yekonomiks: Prinspi, problemi i politika. T. 2. – M.: Progress, 1992.
30. Marshall A. Prinspi politicheskoy ekonomii. – M.: Progress, 1983.
31. Smit A. Issledovaniye o prirode i prichinax bogastva narodov. -M.: Nauka, 1993.

#### **IV. Jurnallardagi maqolalarga havola**

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



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

34. Xolmuhammedov M.M., Kurbonov S.K. Regulirovaniye rinka truda molodeji v Samarkandskoy oblasti. Mejdunarodnogo nauchnogo byulletenya “Perspective of Innovations, Economics and Business”, Volume 1, July 2009, Regionalniy fokus: Sentralnaya Aziya, str. 90-91.

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

#### **V. Dissertatsiya va dissertatsiya avtoreferatlariga havola**

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

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

#### **VII. Xorijiy adabiyotlar**

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

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

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

#### **VIII. Statistika materiallar**

41. Inson taraqqiyoti to‘g‘risida hisobot. –T.: 2008. -125 b.

42. O'zbekistan v sifrax. 2010. -Tashkent, 2012. -199 s.
43. Samarqand viloyati statistika boshqarmasi ma'lumotlari.
44. Samarqand viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish bosh boshqarmasi ma'lumotlari.
45. <http://www.stat.uz> - O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasining rasmiy veb sayti.