

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

NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI

**«Himoyaga ruxsat etildi»
Ijtimoiy-iqtisodiy fakultet
dekani, t.f.n., dotsent
_____ N.B.Dexkanov
«__» _____ 2018 y.**

**5111000 - Kasb ta'limi (5230100-Iqtisodiyot)
ta'lim yo'nalishi bitiruvchisi
Xudoyberganova Shaxnoza Xamidjonovnaning**

**“MINTAQALARDA AYOLLARNI ISH BILAN TA'MINLASH VA
IQTISODIY FAOLLIGINI OSHIRISH MUAMMOLARI”
mavzusidagi**

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

**«Himoyaga tavsiya etildi»
Iqtisodiyot kafedrasi mudiri
_____ i.f.n. K.Sirojiddinov
«__» _____ 2018 y.**

**BMI rahbari:
i.f.n. K. Sirojiddinov**

Namangan – 2018

MUNDARIJA

Kirish

I bob. Ayollarni ish bilan ta'minlash va iqtisodiy faolligini oshirishning nazariy asoslari

1.1. Mamlakatimizda ayollarni ish bilan ta'minlash va iqtisodiy faolligini rivojlantirishning ahamiyati

1.2. Ayollarni mehnatidan foydalanishning me'yoriy-huquqiy asoslari

1.3. Ayollar iqtisodiy faolligini oshirishning xorij tajribalari

II BOB. Ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish va uni rivojlantirish xususiyatlari

2.1. O'zbekiston Respublikasida mehnat bozori faoliyatining umumiy ko'rsatkichlari tahlili

2.2. Mehnat bozorida ayollar faoliyatini takomillashtirish masalalari

2.3. Mehnat bozorida ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish – tadbirkorlik rivojlanishining muhim omili sifatida

III bob. Ayollar bandligini ta'minlashning ustivor yo'nalishlari

3.1. Ayollar bandligini ta'minlashning oziga xos jihatlari

3.2. Ayollar tadbirkorligini rivojlantirish yo'nalishlari

XULOSA

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

KIRISH

Mavzuning dolzarbligi. Respublikamizda barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlashda mavjud mehnat resurslaridan samarali foydalanish barobarida iqtisodiyotning barcha tarmoqlari va ijtimoiy sohalarni jadal rivojlanishidagi o'ziga xos nomutanosibliklarni bartaraf etish g'oyat dolzarb muammo bo'lib qolmoqda. So'nggi yillarda iqtisodiyotda uchrayotgan ko'plab muammolar orasida mehnat bozorining samarali amal qilishi muammosi dolzarblik kasb etmoqda. Mazkur muammoni muvaffaqiyatli hal etilishi ustun darajada mehnat bozori rivojlanishining ob'ektiv qonunlarini chuqur darajada anglash bilan bog'liq.

Amalga oshirilgan iqtisodiyotdagi muhim tarkibiy o'zgarishlar ayniqsa, bozor talablariga mos mehnat bozori tizimlarini jadal rivojlanishiga olib kelmoqda. Ayniqsa, XX asrning 90-yillari o'rtalaridan boshlab moliya-bank xizmatlari, lizing, sug'urta, buxgalteriya hisobi va audit, axborot-kommunikatsiya, maishiy, qishloq xo'jaligi va ijtimoiy xizmatlarning istiqbolli sohalari kengayib bormoqda.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida davlatning eng muhim vazifasi - ijtimoiy ziddiyatlarning keskinligini kamaytirishdan, bu davrning muqarrar qiyinchiliklarini ehtiyot choralari hisobiga yumshatishdan va odamlarning yangi turmush sharoitlariga moslashishini osonlashtirishdan iborat. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoev ta'kidlaganidek, «Yil davomida biz uchun g'oyat muhim bo'lgan **yangi ish o'rinlarini tashkil etish** masalasi doimiy e'tiborimiz markazida bo'ldi. 2017 yilda yangi sanoat korxonalarini qurish, xizmat ko'rsatish ob'ektlarini ishga tushirish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish hisobidan 336 mingdan ziyod yangi ish o'rinlari tashkil etildi.

O'z-o'zidan ayonki, biz aholi bandligini ta'minlashni o'z oldimizga ustuvor vazifa qilib qo'ygan ekanmiz, bu masalaga nafaqat son, balki sifat jihatidan ham alohida ahamiyat berishimiz zarur»¹.

¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti SH.M.Mirziyoevning O'zbekiston Respublikasi Oliy majlisga murojaatnomasi. 2017 yil 22 dekabr.

Dunyoning barcha davlatlarida bo'lgani kabi O'zbekistonda ham mehnat resurslaridan samarali foydalanish, ayniqsa ayollarning ishsizlik muammolarini bartaraf etish davlat oldida turgan doimiy dolzarb vazifalardan biri sanaladi. Qolaversa, o'ziga xos tabiiy, tarixiy va boshqa ijtimoiy-iqtisodiy omillar ta'sirida shaklangan mehnat resurslariga ega bo'lgan O'zbekistonda ishsizlik muammosini bartaraf etish, ayniqsa ayollar ishsizligi bilan bog'liq muammolarni yumshatish o'ziga xos ahamiyat kasb etadi. Yuqoridagilar tanlangan mavzuni dolzarbligini belgilab beradi.

Muammoning o'rganilganlik darajasi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida aholi bandligi va mehnat bozorida ayollar bandligi masalalarining nazariy va metodologik asoslari o'tgan asrning 90-yillaridan boshlab MDH mamlakatlarida, jumladan Rossiyada mehnat bozori, bandlik, ayollarning mehnat bozoridagi ishtiroki bilan bog'liq tadqiqotlar Arxitova N., Babaeva L.V., Nelson L., CHirikova A.E., Bezdenennых T., Suxanova S., Bodrova E., Vladimirov A., Voronina O., Giddens E., Gampelson V., Dyurkcheym E., Zaslaveskaya T.I., Kalabaxina I., Klyuzina S.V., Kozmetski R., Korel L.V., Luktsina E.X., CHasova T.D., Mezentseva Ye.E., Roщin S., Roщina R., Sillaste G.G., Tyurina I.O., Xotkina Z.A., CHirikova A.E. va boshqa tomondan amalga oshirilmoqda.

O'zbekistonning bozor iqtisodiyotiga o'tishi va bozor munosabatlarining jadal rivojlanish jarayonida mehnat bozorini shakllanishi va rivojlanishi, aholi bandligi, ayollar mehnatidan foydalanish bilan bog'liq ilmiy tadqiqotlar iqtisodchi olimlar Q.Abdurahmonov, L.Allaxberdieva, D.Artiqova, Yu.Voronovskiy, H.Zagnutdinov, L.Maksakova, R.Murtazina, D.Rahimova, A.Sotvoldiev, M.Tursunxo'jaev, N.Xo'jaev, SH.Xolmo'minov, R.Ubaydullaeva, Z.Xudayberdiev, R.SHodiev va boshqalar tomonidan amalga oshirilmoqda.

Yuqoridagi ilmiy izlanish va tadqiqotlarda mutloqo yangi ijtimoiy-iqtisodiy sharoitda O'zbekistonda demografik jarayonlar, mehnat bozori bandlik va ishsizlik muammolarining nazariy asoslari hamda amaliy yo'nalishlardagi masalalar

yoritilgan. Ayni vaqtda mehnat bozori muammolari O'zbekiston uchun nisbatan yangi jarayon bo'lib, bu bozorda ayollar mehnatidan samarali foydalanish, uning bandlik darajasini oshirish, ayollar tadbirkorligini rivojlantirish orqali ayollarning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyatini oshirish bilan bog'liq muammolar kam o'rganilganligi bilan ajralib turadi.

BMIning maqsadi. Mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanishi, ayollar tadbirkorligi, ayollar mehnatidan samarali foydalanish bo'yicha ilmiy asoslangan tavsiyalar ishlab chiqish.

BMIning vazifalari. Qo'yilgan maqsadga erishish uchun quyidagi vazifalar belgilab olindi:

- iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida ayollar bandligini ijtimoiy siyosat ob'ekti sifatida uning nazariy asoslarini o'rganish;
- ayollar mehnatidan foydalanish bilan bog'liq me'yoriy-huquqiy asoslarni tahlil qilish;
- joriy mamalkatlarda ayollar mehnatidan foydalanish tajribalarini o'rganish va uning ijobiy tomonlarini mamlakatimizda amaliyotga tatbiq etish;
- ayollar bandligi va ular mehnatidan foydalanish xususiyatlarini tadqiq qilish;
- tadbirkorlikni rivojlantirish – ayollarni mehnatda band qilishning samarali yo'li sifatida o'rganish va amaliy takliflar ishlab chiqish.

BMI ob'ekti. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik tizimlarida ayollar mehnatidan foydalanish bilan bog'liq muammolarni o'rganish tadqiqot ob'ekti hisoblanadi.

BMI predmeti. Iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida mehnat bozorining rivojlanish jarayonlari, ayollar mehnatidan foydalanish xususiyatlarini tadqiq qilish.

BMIning ilmiy yangiligi quyidagilardan iborat:

- iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitida mehnat bozorida ayollar mehnatidan foydalanish, ayollarning ijtimoiy – iqtisodiy faolligini oshirish, ayollarning

ijtimoiy siyosat ob'ekti sifatida jamiyatdagi roli va o'rnini oshib borayotganligi ochib berildi;

- ayollar mehnatidan foydalanishning me'yoriy – huquqiy asoslarining yanada takomillashtirish zaruriyati asoslangan;
- mehnat bozorida ayollar mehnatidan foydalanishning ijtimoiy – iqtisodiy muammolari o'rganildi;
- ayollar bandligini oshirishda mehnatning nodavlat shakllaridan foydalanish, rivojlantirish va kengaytirish bilan bog'liq amaliy takliflar ishlab chiqildi.

BMIning axborot bazasi sifatida O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi, O'zbekiston Respublikasi mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish Vazirligi, Namangan Viloyati statistika boshkarmasi, Namangan viloyati mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish boshqarmasi, Ijtimoiy-iqtisodiy tadqiqotlar markazi, "Ijtimoiy Fikr" jamoatchilik fikrini o'rganish markazi, "Oila" markazi sotsiologik so'rovlari ma'lumotlaridan foydalanildi.

Tadqiqotning nazariy-uslubiy asoslari. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining mavzuga oid asarlari, nutq va maqolalari, Oliy Majlis qonunlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari, xorijlik va mamlakatimiz olimlarining demografik jarayon, mehnat bozori, bandlik va ishsizlik, ayollar mehnatidan foydalanish muammolariga bag'ishlangan tadqiqotlaridan foydalanildi. Ilmiy ishda taqqoslash, tizimli yondashuv, iqtisodiy-statistik, guruhlash, faktlar tahlili, sotsiologik so'rov, ekspert baholash va boshqa usullardan foydalanildi.

BMI natijalarining ilmiy ahamiyati shundan iboratki, ishlab chiqilgan amaliy taklif va tavsiyalardan davlat boshqaruv organlarida, Namangan viloyatida mehnat resurslaridan samarali foydalanish dasturlarini ishlab chiqishda foydalanish mumkin.

BMIning tuzilishi va hajmi. Bitiruv malakaviy ishi kirish, ikki bob, xulosa va adabiyotlar ro'yxatidan tashkil topgan.

BMIning kirish qismida mavzuning dolzarbligi, muammoning o'rganilganlik darajasi, maqsadi va vazifalari, nazariy va uslubiy asoslari, ilmiy yangiligi, nazariy va amaliy ahamiyati yoritilgan.

BMIning "Ayollarni ish bilan ta'minlash va iqtisodiy faolligini oshirishning nazariy asoslari" deb nomlangan birinchi bobida mehnat bozori: ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati, ayollarni mehnatidan foydalanishning me'yoriy-huquqiy asoslari, mehnat bozorida ayollar iqtisodiy faolligini oshirishning xorij tajribalari o'rganilgan.

"Ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish va uni rivojlantirish xususiyatlari" deb nomlangan ikkinchi bobda O'zbekiston Respublikasida mehnat bozori faoliyatining umumiy ko'rsatkichlari tahlili, mehnat bozorida ayollar faoliyatini takomillashtirish masalalari, mehnat bozorida ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish – tadbirkorlik rivojlanishining muhim omili sifatida hamda ayollar tadbirkorligini rivojlantirish yo'nalishlari asoslab berilgan.

BMIning uchinchi bobi "Ayollar bandligini ta'minlashning ustivor yo'nalishlari" deb nomlangan bo'lib unda ayollar bandligini ta'minlashning oziga xos jihatlari, rasmiy a norasmiy bandik, ayollar tadbirkorligini rivojlantirish yo'nalishlari

Xulosa qismida amalga oshirilgan tadqiqot natijalari bo'yicha ilmiy xulosalar va amaliy takliflar o'z ifodasini topgan.

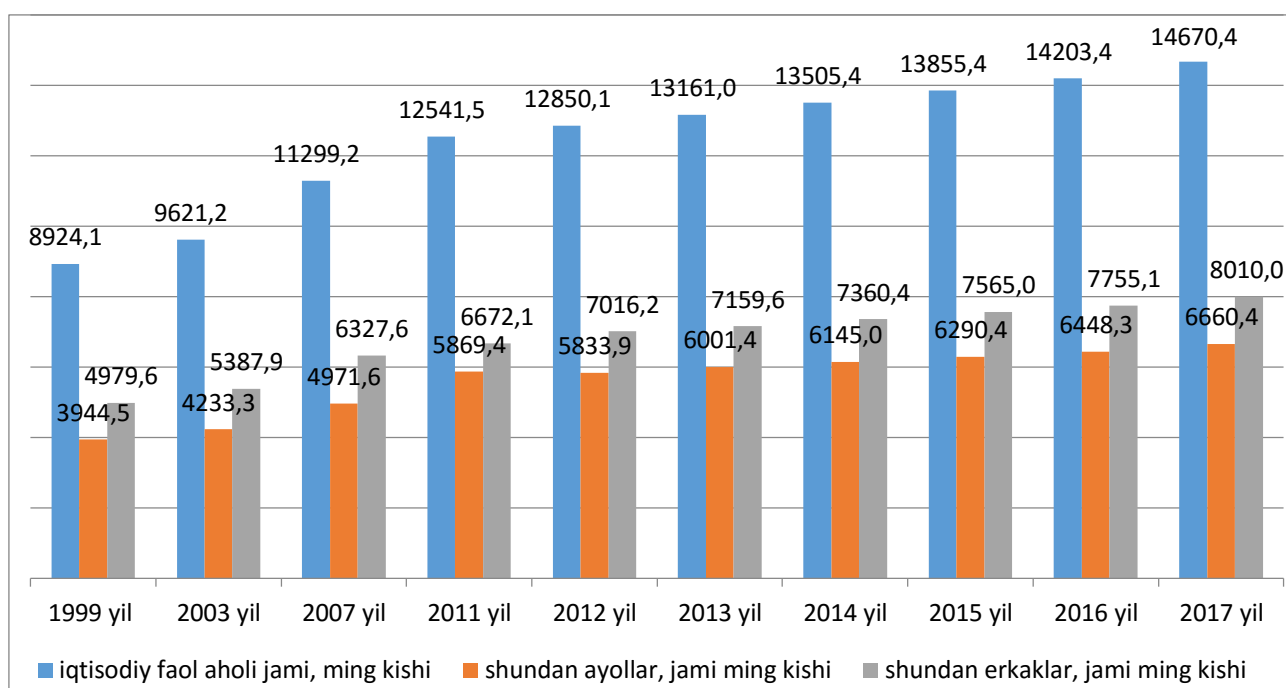
I bob. Ayollarni ish bilan ta'minlash va iqtisodiy faolligini oshirishning nazariy asoslari

1.1. Mamlakatimizda ayollarni ish bilan ta'minlash va iqtisodiy faolligini rivojlantirishning ahamiyati

Aholi farovonligini oshirishda bandlik masalasining o'рни katta. Mamlakatimizda mehnatga layoqatli aholining bandligini ta'minlash maqsadida yangi ish o'rinlari yaratayotgan ish beruvchilar rag'batlantirilmoqda, ularga soliq, kredit va boshqa masalalarda imtiyozlar berilmoqda; mehnat bozorida ishchi kuchi sifati va raqobatdoshligini oshirish chora-tadbirlari ko'rilmqda; aholini ish bilan ta'minlashning eng samarali vositalari bo'lgan kichik biznes, xususiy tadbirkorlik, kasanachilik, xizmat ko'rsatish va servis sohasi yanada jadal sur'atlarda rivojlantirilmoqda. Mamlakatimizning birinchi Prezidenti I.A.Karimov ayollarning jamiyatdagi o'рни va roliga yuqori baho berib: "Hayotimizni yanada sog'lom va obod qilish, avvalo ayol zotining jamiyatimizdagi o'рни va nufuzini, ijtimoiy faolligini yanada oshirish, xotin-qizlarning turli jabha va yo'nalishlarda qilayotgan ishlarini munosib baholash, har qaysi xonadonda uy bekasi bo'lmish opa-singillarimizning og'irini yengil qilish asnosida turmushimizni farovon etish bilan uzviy va chambarchas bog'liqdir. Ana shu haqiqatni amalda qaror toptirish uchun bizning hali qiladigan ko'p ishlarimiz borligini unutmasligimizni istardim"², deb ta'kidlagandi. Ayollarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, xotin-qizlarning bilimdon, zamonaviy mutaxassis, malakali kasb egalari bo'lishlari davlatimiz va jamiyatimizning doimiy e'tiboridagi eng ustuvor vazifalardandir. Mustaqillik yillarida Konstitutsiyamiz hamda O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, Oila kodeksi, Fuqarolik kodeksi, Jinoyat kodeksi, "O'zbekiston Respublikasida nogironlarning ijtimoiy himoyasi to'g'risida"gi, "O'zbekiston

² I.Karimov. Inson manfaati, huquq va erkinliklarini ta'minlash, hayotimizning yanada erkin va obod bo'lishiga erishish – bizning bosh maqsadimizdir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 20 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi. - «Xalq so'zi» gazetasi, 2012 yil 8 dekabr.

Respublikasida yoshlarga oid siyosat to'g'risida"gi, "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi, "Mehnat muhofazasi to'g'risida"gi, "Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida"gi, "Fuqarolar salomatligini muhofaza qilish to'g'risida"gi, "Ta'lim to'g'risida"gi, "Xotin-qizlarga qo'shimcha imtiyozlar to'g'risida"gi va boshqa normativ huquqiy hujjatlar qabul qilinib, ayollarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, faolligini oshirish bo'yicha ulkan ishlar amalga oshirildi. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 18-moddasida xotin-qizlarning barcha sohalarda erkaklar bilan teng huquqli ekani e'tirof etilgan³.



1-rasm. Iqtisodiy faol aholi tarkibida ayollarning ulushi

SHuni alohida ta'kidlash kerakki, xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan barcha qonun hujjatlari xalqaro huquqiy me'yorlarga asoslanadi. Ayollarni qo'llab-quvvatlash borasidagi xalqaro hujjatlar:

1. Inson huquqlari umumjahon deklaratsiyasi (1948 yil dekabr).

³ O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi – T.: O'zbekiston, 2012.

2. Ayollarni kamsitishning barcha shakllarini bartaraf etish to'g'risidagi konventsiya (1979 yil dekabr).
3. Harakatning Pekin platformasi (1995 yil sentyabr).
4. BMT Bosh Assambleyasining XXI asrda erkaklar va ayollar tengligi haqidagi yakuniy hujjatlari (2000 yil iyun).
5. Ming yillik rivojlanish deklaratsiyasi va maqsadlari (2000 yil sentyabr).

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, iqtisodiy faol aholi tarkibida ayollarning ulushi 1999 yilda 44,2 foizni, 2011 yilda 46,8 foizni tashkil etgan yoki 5,9 foizga oshgan (1-jadval).

Mamlakatimizda ayollarning ish bilan bandligini oshirishning ustuvor yo'nalishlari quyidagilardan iborat:

1. Xotin-qizlarning tadbirkorlikka oid bilimlarini oshirish, iqtisodiy madaniyatini shakllantirishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish;
2. Ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish maqsadida kredit uyushmalarini tashkil etish;
3. Nodavlat, notijorat va xalqaro tashkilotlar bilan birgalikda turli dasturlarni amalga oshirish orqali ish joylarini yaratish;
4. Ayollarning mehnat muhofazasini kuchaytirish.

Ayollar bandligini ta'minlash borasida asosiy vazifalar quyidagilardan iborat:

- 1) haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etish – ish topishda qiynalayotgan, ishlashga muhtoj ayollarni ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirishga jalb etish;
- 2) kasbga o'qitish, qayta o'qitish va qayta tayyorlash – mehnat bozorida o'z mutaxassisliklari bo'yicha ish topa olmay qolishganda ayollarni yangi, ishga joylashish imkonini beradigan kasblarga o'qitish, jumladan, “Usta -shogird” usulida kasbga o'rgatish;
- 3) ayollarning mehnat huquqlarini ta'minlash - asossiz ommaviy ravishda ishdan bo'shatilishining oldini olishga alohida e'tibor qaratish, mehnat qonunchiligi nazoratini o'rnatish;

4) elektron axborot almashinuvi imkoniyatlarini kengaytirish;

5) bo'sh ish o'rinlari va ish qidiruvchilar haqidagi yangilanib turuvchi elektron ma'lumotlar banki imkoniyatlaridan keng foydalanish;

6) mehnat bozorida ayollarga e'tiborni kuchaytirish - kasanachilikni rivojlantirish, kvotali ish joylarini ta'minlash, kam ta'minlangan oilalarni qo'llab-quvvatlash.

Tadbirkorlikni kuchaytirish, xizmatlar va savdo sohasini rivojlantirish hamda kichik biznes sohasi orqali ayollar bandligini oshirish uchun yangi ish o'rinlari barpo etishda mahallalarning roli katta bo'lib, quyidagi yo'nalishlarda ularning faoliyatini yanada jonlashtirish lozim:

- mahallalar hududida xususiy tadbirkorlik va oilaviy biznesni mikromoliyalashtirish uchun ijtimoiy investitsiyalar jamg'armasi tashkil etish;
- mahalla aholisi, shu jumladan ayollarning tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish uchun mamlakatimizda mintaqalarida kredit uyushmalari tarmoqlarini tashkil etish;
- mahallalarda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, shu jumladan ayollar bandligini oshirish uchun tijorat banklarining kredit liniyalari va byudjetdan tashqari jamg'armalar hisobidan moliyaviy mablag'lar ajratilishini kengaytirish;
- mahallalar hududida joylashgan ishlab chiqarish binolarini ayollar bandligini oshirishda hunarmandchilik ustaxonalari tashkil etish, kasanachilik, xalq hunarmandchiligi bilan shug'ullanish va aholiga turli xizmatlar ko'rsatish uchun ijara shartlari asosida ajratish, marketing va menejment masalalarida ayol tadbirkorlarga uslubiy va amaliy yordam ko'rsatish;
- mahallalarda ayollarning intellektual va kasbiy o'sishini ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlarni tashkillashtirish. Ma'lumki, yurtimizda iqtisodiy islohotlarni rivojlantirish, iqtisodiy sohada xotin-qizlar ulushini yanada ko'paytirish borasida. Ayollar bandligini ta'minlash borasida asosiy vazifalar quyidagilardan iborat:

1) haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil etish – ish topishda qiynalayotgan, ishlashga muhtoj ayollarni ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirishga jalb etish;

2) kasbga o'qitish, qayta o'qitish va qayta tayyorlash – mehnat bozorida o'z mutaxassisliklari bo'yicha ish topa olmay qolishganda ayollarni yangi, ishga joylashish imkonini beradigan kasblarga o'qitish, jumladan, “Usta -shogird” usulida kasbga o'rgatish;

3) ayollarning mehnat huquqlarini ta'minlash - asossiz ommaviy ravishda ishdan bo'shatilishining oldini olishga alohida e'tibor qaratish, mehnat qonunchiligi nazoratini o'rnatish;

4) elektron axborot almashinuvi imkoniyatlarini kengaytirish;

5) bo'sh ish o'rinlari va ish qidiruvchilar haqidagi yangilanib turuvchi elektron ma'lumotlar banki imkoniyatlaridan keng foydalanish;

6) mehnat bozorida ayollarga e'tiborni kuchaytirish - kasanachilikni rivojlantirish, kvotali ish joylarini ta'minlash, kam ta'minlangan oilalarni qo'llab-quvvatlash.

Tadbirkorlikni kuchaytirish, xizmatlar va savdo sohasini rivojlantirish hamda kichik biznes sohasi orqali ayollar bandligini oshirish uchun yangi ish o'rinlari barpo etishda mahallalarning roli katta bo'lib, quyidagi yo'nalishlarda ularning faoliyatini yanada jonlashtirish lozim:

- mahallalar hududida xususiy tadbirkorlik va oilaviy biznesni mikromoliyalashtirish uchun ijtimoiy investitsiyalar jamg'armasi tashkil etish;

- mahalla aholisi, shu jumladan ayollarning tadbirkorlik faoliyatini rivojlantirish uchun mamlakatimizda mintaqalarida kredit uyushmalari tarmoqlarini tashkil etish;

- mahallalarda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, shu jumladan ayollar bandligini oshirish uchun tijorat banklarining kredit liniyalari va

byudjetdan tashqari jamg'armalar hisobidan moliyaviy mablag'lar ajratilishini kengaytirish;

- mahallalar hududida joylashgan ishlab chiqarish binolarini ayollar bandligini oshirishda hunarmandchilik ustaxonalari tashkil etish, kasanachilik, xalq hunarmandchiligi bilan shug'ullanish va aholiga turli xizmatlar ko'rsatish uchun ijara shartlari asosida ajratish, marketing va menejment masalalarida ayol tadbirkorlarga uslubiy va amaliy yordam ko'rsatish;
- mahallalarda ayollarning intellektual va kasbiy o'sishini ta'minlashga qaratilgan chora-tadbirlarni tashkillashtirish.

Ma'lumki, yurtimizda iqtisodiy islohotlarni rivojlantirish, iqtisodiy sohada xotin-qizlar ulushini yanada ko'paytirish borasidaqator ishlar amalga oshirilmoqda va xotin-qizlarga iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish uchun katta shart-sharoitlar yaratildi.

Mamlakatimizda xotin-qizlarning jamiyat hayotidagi mavqeini oshirish va ularning ahvolini yaxshilash, ayollarning ish bilan bandligi masalasini hal qilish, ayniqs a, qishloq joylarida xotin-qizlarning mehnat sharoitlarini yaxshilash, ularni tadbirkorlik faoliyatiga jalb qilish, O'zbekistonda jamiyatni modernizatsiyalash va demokratik yangilash, jamiyat va davlat qurilishi jarayonlarida xotin-qizlar rolini kuchaytirishga yo'naltirilgan tadbirlarni amalga oshirish davlat siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biriga aylandi.

Bugunda barcha sohalardagi kabi mehnat bozorida ham, aynan, xotin -qizlar masalalariga alohida urg'u berilib, xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish va ularni har tomonlama qo'llab-quvvatlash, ayollar uchun yangi ish o'rinlari yaratish, ularning tadbirkorlik faoliyatini qo'llab -quvvatlash, uy mehnati va kasanachilikni rivojlantirish masalasiga oilalar farovonligini ta'minlash hamda daromad manbalarini shakllantirishning asosiy omili sifatida qaralmoqda.

Bu borada davlat va nodavlat tashkilotlari tomonidan tizimli choralar ko'rib, muayyan tadbirlar amalga oshirib kelinmoqda. SHu jumladan, O'zbekiston

xotin-qizlar qo'mitasi ham ushbu masalada tegishli davlat va jamoat tashkilotlari bilan hamkorlikda qator ishlarni bajarib kelmoqda.

SHuningdek, xotin-qizlarning iqtisodiy jabhadagi imkoniyatlarini yanada kengaytirishning birinchi sharti bu ayollarni ish bilan bandligini ta'minlashdir. SHu bois davlatimiz tomonidan qator yillardan buyon ayollarga ish o'rinlari yaratish b o'yicha turli dasturlar ishlab chiqilmoqda.

Ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish hamda va kichik korxonalar va mikrofirmalarni rivojlantirishga shart-sharoit yaratish mazkur dasturlarning asosiy maqsadi bo'ldi. Dasturlarda har bir hududda kichik biznes, kasanachilik, aholiga xizmat ko'rsatishni rivojlantirish evaziga ishchi o'rinlar yaratish har bir tashkilot va idoralar, nodavlat notijorat tashkilotlar oldiga vazifa qilib belgilab berildi.

1-jadval
Xotin-qizlarni ish bilan ta'minlashga qaratilgan dasturlar natijasi
(mingta)

Yillar	Tashkil etilgan ish o'rinlari
2005 yil	198,4
2006 yil	204,6
2007 yil	210,8
2008 yil	276,0
2009 yil	403,1
2010 yil	458,0
2011 yil	482,8
2012 yil	430,6
2013 yil	466,4
2014 yil	497,3
2015 yil	536,3
2016 yil	566,1
2017 yil	606,2

Ushbu yaratilgan yangi ish o'rinlariga 2005-2007 yillarda 600 mingdan ziyod va 2008-2009 yillarda 508.395 nafar, 2013 yil davomida 466 445 nafar ayollarni yaratilgan yangi ish o'rinlariga joylashtirishga ko'maklashildi. Yaratilgan ish o'rinlarining katta qismi kichik biznes va tadbirkorlik, shuningdek, uy mehnatining barcha shakllarini tashkil etish hisobiga to'g'ri keladi. Uy mehnatining barcha shakllarini tashkil etish hisobiga yaratilgan ish o'rinlarining

yarmidan ko'pi qishloq joylarga to'g'ri keldi. Dasturlarda belgilangan vazifalar ijrosini ta'minlashda davlat va nodavlat tashkilotlari imkoniyatlaridan ham foydalanildi. Markaziy bank ma'lumotlariga ko'ra 2007 yilda tadbirkor ayollarga 90 mlrd. so'm kreditlar ajratilib, 2006 yilga nisbatan 214 % dan ortiq bo'lgan. 2008 yilda esa ajratilgan kreditlar miqdori 148,7 mlrd. so'mni tashkil etgan, va 2007 yilga nisbatan 65,5 % dan oshgan. 2009 yil davomida 204,2 mlrd so'm kreditlar ajratilib 2008 yilga nisbatan 137,3% ortiq bo'lgan.

3-jadval

Tijorat banklari tomonidan xotin-qizlarga ajratilgan kreditlar

Yillar	Kredit miqdori
2007 yil	90 087 mlrd. so'm
2008 yil	148,7 mlrd. so'm
2009 yil	204,2 mlrd so'm
2010 yil	250 595 mlrd. so'm
2011 yil	335 500 mlrd. so'm
2012 yil	- 491,7 mlrd.so'm
2013 yil	697,8 mlrd.so'm
2014 yil	764,5 mlrd.so'm
2015 yil	886,6 mlrd.so'm
2016 yil	902,4 mlrd.so'm
2017 yil	977,8 mlrd.so'm

Ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirishning yana bir omili bu yurtimizda kredit uyushmalarining tashkil etilishi bilan bog'liq . 2013 yilga qadar mavjud 110 ta kredit uyushmalarining 33 tasini ayollar boshqarib kelgan. Kredit uyushmalarning moliyaviy xizmatlarida 171 ming kishi foydalangan bo'lsa, ularning 68,5 % ni ayollar tashkil etgan. Mamlakatimiz aholisining 60 foizi qishloqlarda yashaydi va ushbu aholi sonining katta qismini xotin-qizlar tashkil etadi. SHu bois ayollar ishsizligining ma'lum foizi qishloq aholisiga to'g'ri

keladi. SHuningdek, hukumatimiz tomonidan fermerlik harakatini rivojlantirish va unda ayollar hissasini orttirishga alohida e'tibor qaratilgani ham ayni xotin-qizlarimizning iqtisodiy imkoniyatlarining kengayishiga yo'l ochib berdi.

Albatta bu kabi muammolar ayollarimizning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish va iqtisodiy jabhada xotin-qizlar ulushini orttirish borasida qilinadigan ishlar ko'pligidan dalolat beradi. Xotin-qizlarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish, ular uchun ko'p haq to'lanadigan ish o'rinlarini yaratish bilan birga ayollarning mehnat huquqlarini ta'minlash ham muhim masaladir. Xususan, jamoatchilik bilan ishlaydigan tashkilotlar tomonidan targ'ibot ishlarini kuchaytirish, mehnat huquqlari kafolatlangan me'yoriy hujjatlar mohiyatini tadbiq etish Xotin-qizlar qo'mitalari va boshqa davlat va nodavlat tashkilotlarning asosiy faoliyat yo'nalishlaridan biriga aylanmog'i zarur.

1.2. Ayollarni mehnatidan foydalanishning me'yoriy-huquqiy asoslari

Ayollar huquqi - qonun himoyasida bo'lib O'zbekiston Respublikasi mustaqil bo'lgandan keyin xotin-qizlarning huquklarining muhofaza qilishga qaratilgan bir qator qonunlar, Prezident Farmonlari va qarorlari qabul qilindi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyada xotin-qizlar va erkaklarning teng hukukligi e'tirof etilgan, shu sababli ayollarining haqiqiy tengligi ta'minlash uchun respublika qonunlarida ularga alohida g'amxo'rlik ko'rsatish mehnatni onalik bilan uygulashtirib olib borish uchun imkon beradigan muayyan yengilliklar va imtiyozlar berish hamda ularni amalga oshirishni imkoni kafolatlash choralari mavjud.

Kelajagi buyuk davlat quruvchilarni tarbiyalab yetishtiruvchi ayollarning haq huquqlari va erkinliklari o'z tasarrufida bo'lgan barcha tashkiliy, madaniy va huquqiy vositalari bilan to'la to'kis sur'atda ta'minlashdan davlat ham jamiyat ham bir xilda manfaatdordir.

Iqtisodiyotning bozor munosabatlariga o'tish davrida har bir xotin-qizlarning mustaqil mulkdor bo'lishi, tadbirkorlik bilan shug'ullanishi davlat va jamiyat tomonidan qo'llab-quvvatlamoda.

Turli jamg'armalar va nodavlat tashkilotlari hamma oilalarga, ayniqsa kam ta'minlangan va ko'p bolali ayollarga moddiy yordam berish yo'li bilan ularni ijtimoiy himoyalashga katta e'tibor bermokdalar.

SHu maqsada tuzilgan «Sog'lom avlod», «Maxala», «E'kosan», «Nuroni», «Kamolot», «Mehr shavqat» va boshqa qator nodavlat jamg'armalari tashkil qilingan. SHu borada tadqiqotchi «Ijtimoiy fikr» markaz direktori O'zbekiston fanlar akademiyasining akademigi R.A.Ubaydullaeva bozor sharoitiga o'tish davri O'zbekistonda «Ijtimoiy kafolatlar tizimining rivojlanishi» mavzusidagi ma'ruzasida aholini ayniqsa ayollarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimining isloh qilish borasida birinchi navbatda ado etishi lozim bo'lgan me'yoriy-huquqlar to'g'risidagi hujjatlar mezoni vazifalarini ko'rsatib o'tgan. Buni qo'llab-quvvatlashga muhtoj bo'lgan sub'ektlarni aniq ravshan belgilab olishni va ularni turli darajadagi byudjetlarga berkitib qo'yish ayollarni ijtimoiy jihatdan qo'llab-quvvatlash tadbirlarini amalga oshirayotgan ijtimoiy muassasalarni mustaxkamlash hozir mavjud bo'lgan imtiyozlar tizimini bomqichma-bosqich kompensasiya to'lovlari bilan almashtirish, ijtimoiy to'lovlarga xujjatlikni aniq ravshan mezonlarini belgilab qo'yish boshqa to'lovlarga nisbatan nafaqalar va kontsepsiyaning ustivor to'lovlarning qonun yo'li belgilab qo'yish ayollarga ijtimoiy xizmatni bajaruvchi muassasalarni bunyod qilish kerakligini ular muxtoj kishilarga imtiyozlar yoki bepul xizmat ko'rsatib, ulardan muhtoj guruhlarni himoya qilish lozimligini ko'rsatib o'tgan.

U o'zbek ayollining ijtimoiy-ma'naviy axloqiy jihatlar nimadan iborat degan savolga topishga urinib 2002 yilda o'tkazilgan sotsiolog tadqiqot natijalriga ko'ra ayollar umumiy aholining 50,2 foizini tashkil etishi ulardan iqtisodiyotda 43 foizi tashkil qilsa, qolgan qismi o'rta maxsus va oliy

ma'lumotga ega ekanligini ko'rsatib o'tgan respondent ayollarning 41-50 yoshgacha 9,2 foizi, 26-30 yoshlari 6 foizga to'g'ri kelishi tug'ish yoshdagi ayollarni soni 66,6 foizi oilada bola tug'ishning rejalashtirishga ijobiy munosabat bildirishini aniqlangan.

SHuning uchun ham ayollarning ijtimoiy himoyalash eng muhim siyosiy-iqtisodiy muammodir. Bu muammoga har tomonlama ijtimoiy himoyalash ijtimoiy-siyosiy keskinliklar yuzaga kelmasligi uchun ayollarni ijtimoiy himoyalash tizimi yaratishga jiddiy etibor berildi.

SHu maqsadda Prezidentimiz tomonidan 1994 yil 16 iyulda «Bolali onalarga davlat ijtimoiy yordam tizimini takomillashtirish haqida»gi, 1994 yil 23 avgustda chiqarilgan «Kam ta'minlangan oilalarga ijtimoiy himoyani kuchaytirishga oid tadbirlar to'g'risida»gi, 1995 yil 20 noyabrdagi «Bolali oilalarga davlat ijtimoiy yordamini kuchaytirish to'rtisida»gi 1996 yil 4 martdagi «Bolali onalarni ijtimoiy himoya qilishni kuchaytirish chora-tadbirlari to'rtisida»gi ayollarni jamiyatdagi o'rnini belgilab oiladagi mavqeini mustaxkamladi.

1999 yilning 17 martidagi «Hotin-qizlarning ijtimoiy muhofazasini kuchaytirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'rtisida»gi hamda «O'ta zararli va o'ta og'ir mehnat sharoitlarida ishlayotgan ayollarning daromadiga imtiyozli soliq solish to'rtisida»gi Prezident farmonlari ayollarga nisbatan bo'lgan g'amxo'rliklarining yana bir yorqin ifodasidir.

SHuni alohida ko'rsatib o'tish kerakki, 1994 yildan boshlab aholini ijtimoiy himoyalash tizimi tubdan o'zgardi.

Ijtimoiy himoya aniq maqsadli va aholining aniq tabaqalari uchun belgilanib, faqat kam ta'minlangan mehnatga layoqatsiz fuqarolarni himoya qilinmoqda.

Ayollar va oilaviy vazivalarning bajarish bilan mashgul shaxslar, shuningdek voyaga yetmagan bolalar mehnati maxsus huquqiy normalar va qo'shimcha kafolatlar bilan tartibga solinadi.

Umumiy qoidalaridan farqi, ayollar va voyaga yetmagan bolalar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish o'ziga hos xususiyatlarga ega. SHuning uchun ayollarga va oilaviy vazifalarni bajarish bilan barcha mashg'ul bo'lgan shaxslarga, voyaga yetmagan yosh bolalarga ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotgan shaxslar uchun qo'shimcha kafolatlar, imtiyozlar O'zbekiston Respublikasining mehnat kodeksining alohida o'n to'rtinchi bobida maxsus belgilab qo'yilgan. Unumli va ijodiy mehnat qilishga bo'lgan taqiqlanmagan har qanday faoliyat bilan shug'ullanish har bir ayolning hisoblanadi.

Ayollarning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirish davlat tomonidan maqul keladigan ish tanlash va ishga joylashtirishga yordam berish, kasb hunarga ega bo'lish va shu kasb-hunar doirasida ishga ega bo'lishi, mehnatga haq olishga xizmat pog'onalaridan yuqoriga qarab borishda keng imkoniyatlar yaratish va ishga qabul qilishni qonunga hilof ravishda rad etishdan, mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalash yo'li bilan kafolatlanadi.

Mehnat kodeksining 77-moddasiga asosan ishga qabul qilishga o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi, o'n besh yoshga to'lgan yoshlar ota-onasidan birining yoki o'rindosh shaxsning roziligi bilan ishga qabul qilinadi.

Homilador ayollarni va bolasi bor ayollarni ishga qabul qilish ham qonun bilan kafolatlanadi. Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish ta'qikdanadi. (Mehnat kodeksining 224-moddasiga asosan).

Homilador ayolni yoki uch yoshga to'lmagan bolasi bo'lgan ayolni ishga qabul qilish rad etilgan takdirda, davom etiriladi yuqoridagi moddaga asosan.

Ishga qabul qilish rad etilgan, taqdirda ayollar o'z navbatida buzilgan huquqlarini tiklash uchun sudga murojat qilishlari mumkin. Ishga qabul qilingan har bir ayol umumiy qoida bo'yicha o'z mehnati uchun qonun xujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqidan oz bo'lmagan mikkdorda haq olish, muddatlari, chegarasi belgilangan ish vaqtini o'rnatish, bir qator kasblar va

ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har xaftalik dam olish kunlari, bayram kunlari, shuningdek haq to'lanadigan yillik ta'tillar berish orqali ta'minlanadigan dam olish, xavfsizlik va gigena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish, ish bilan bog'liq holda sog'ligiga yoki mol-mulkiga yetkazilgan zararining o'rnini qoplash, kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish qariganda mehnat qobiliyatini yo'qotganda, boquvchisidan mahrum bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy yordam olish o'zining mehnat huquqlarini himoya qilish va malakali yuridik yordam olish, jamoalarga doir mehnat nizomlarida o'z manfaatlarini quvvatlash huquqidan foydalanadi.

Bundan tashqari ayrim toifadagi xodimlar shu jumladan ayollar, nogironlar va voyaga yetmagan bolalar oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslar ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotgan shaxslar uchun qo'shimcha imtiyozlar va kafolatlar belgilangan.

Xodimlar bilan ish beruvchilarning mehnatga oid munosabatlarni shartnoma asosida artibga solishda va ularning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlarini muvofiqlashtirishga yordam berish maqsadida jamoa shartnomalari va jamoa kelishuvchilari tuziladi.

Ayollar mehnatini qo'llash taqiklanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlarning ro'yxati hamda ular ishlari va tashishlari mumkin bo'lgan yuk normalarining me'yori O'zbekiston Respublikasi mehnat vazirligi, O'zbekiston kasaba uyushmalari federatsiyasi kengashi tomonidan taqikdangan qoidalariga asoslanadi.

Homilador ayollarning ishlab chiqarish normalari, xizmat ko'rsatish normalari tibbiy xulosaga muvofiq kamaytirilishini yoki ular avvalgi ishlaridagi o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yohud noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan holi bo'lgan ishga o'tkazilishi kerak.

Ayollarning mehnat shartnomalarining sharoitiga qarab o'zgartirishni talab qilish huquqi qonunda belgilangan hollarda ish beruvchi tomonidan rad etilishi mumkin emas.

SHuningdek, mehnat qonunlariga qaramog'ida ikki yoshgacha bolalari bo'lgan ayollarni yengilroq ishga, shuningdek noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan ishga o'tkazish nazarda tutilgan.

«Ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar deyiladi mehnat kodeksining 227-moddasida, avvalgi ishni bajarishi mumkin bo'lmagan taqdirda, bolasi ikki yoshga to'lgunga qadar avvalgi ishdagi o'rtacha ish haqi, saqlangan holda yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarning ta'siridan holi bo'lgan ishga o'tkaziladi».

Homiladorligi yoki yosh bolasi borligini sabab qilib, ayollarni ish xaqqini kamaytirish qonun bilan taqiqlangan.

Homilador ayollarni va o'n to'rt yoshga to'lmagan nogiron bolasi bor ayollarni ularning roziligisiz tungi ishlarga, ish vaqtidan tashqari ishlarga, dam olish kunlardagi ishlarga jalb qilishga, shuningdek xizmat safariga yuborishga yo'l qo'yilmaydi.

Oliy Majlisning 1999 yil 14 apreldagi qonuni bilan uch yoshga to'lmagan bolasi bo'lgan ayollarning ish xaftasi o'ttiz besh soat qilib belgilangan.

Homilador ayollar va farzdan ko'rgan ayollarga, ularning hohishiga kura tegishlicha, homiladorlik va tug'ish ta'tilidan keyingi yoki oldin yohud bolani parvarishlash ta'tilidan keyin ta'tillar berishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksini 233-moddasiga asosan ayollarni tuqqaniga qadar yetmish kalendar kun va tuqqandan keyin ellik olti kalendar kun muddati bilan xomiladorlik va tug'ish ta'tili berilib, davlat ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqa tayinlanadi.

Tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda, tuqqandan keyin ta'til muddati yetimish kalendar kunigacha cho'ziladi.

Homiladorlik va tug'ish ta'tili jamlangan holda hisoblab, tug'ishga qadar amalda, ta'tilning necha kundan foydalanganligidan qat'iy nazar ayolga to'liq xaq to'lanadi.

Bundan tashqari, ayolning hohishiga ko'ra, bolasi uch yoshga to'lgunga qadar uni parvarishlash uchun ish xaqqi saqlanmaydigan qo'shimcha ta'til ham beriladi.

Bolani parvarishlash ta'tili davrida ayollarga to'liq bo'lmagan ish vaqti rejimida ishlash yoki ish beruvchi bilan kelishib uyda ishlashga mehnat qonunlari bo'yicha yo'l qo'yiladi. Unda nafaqa olish huquqlari saqlanib qoladi. Bolani parvarishlash ta'tillari davrida ayolning ish joyi va lavozimi sakdanadi.

Onalik bilan bog'liq holda ayollarga beriladigan kafolatlar va imtiyozlar, onasiz voyaga yetmagan bolalarni tarbiyalayotgan vakillarga (homiylarga) ham tadbiq etiladi. SHuni aytish mumkinki 1994 yildan boshlab aholini shu jumladan ayollarni ijtimoiy ximoyalash tizimi tubdan o'zgardi.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida ayollar mehnati uchun turli imtiyozlar va kafolatlar belgilangan. Bu imtiyoz va kafolatlarning barcha xalqaro huquqiy normalarga, ularning qoidalariga asoslangan. Eslatish joizki, O'zbekiston Respublikasi 1979 yil 18 dekabrda Nyu-Yorkda qabul qilingan «Ayollarni kamsitishning barcha shakllariga barham berish to'grisida»gi Konventsiyaga qo'shilgan. Mazkur Konventsiyada ayollarning ijtimoiy-iqtisodiy faoliyat sohasida erkaklar bilan teng huquqiga ega bo'lishi uchun barcha zarur chora-tadbirlar amalga oshirilishi lozimligi ta'kidlangan.

Ushbu konventsiya va boshqa xalqaro huquqiy xujjatlarda bayon etilgan ayollarning huquklariga oid qoidalar O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi hamda mehnat qonunchiligida to'liq aks ettirilgan.

O'zbekiston Prezidenti Islom Abduganievich Karimov 1999 yil «Ayollar yili» deb e'lon qilar ekan, uning ahamiyati hususiyatida shunday degan edi:

«Insoniyat tarixi shunday guvohlik beradiki, ming yillar davomida harqaysi jamiyatning madaniy darajasi va ma'naviy barkamolligi ayollarga bo'lgan munosabati bilan belgilanadi».

SHarkda azaldan ayollarga yuksak xurmat-ehtirom ko'rsatib kelingan. Bu an'ana ayollarimiz orasidan qanchadan-qancha yetuk insonlar yetishib chiqishiga, ularning jamiyatdagi salohiyatining yuksalishiga, iste'dodi va insoniy fazilatlarining namoyon bo'lishiga xizmat qilmokda.

Yurtboshimiz ayollarning jamiyatdagi ma'naviy hayotida tutgan o'rni xakida to'xtalib bunday degan edi: «Ishonchim komilki, yangi yilimizni munis va dilbar ayollarimiz timlosida - Nafosat yili, Go'zalliy yili, Mehr-muxabbat yili deb atalishi ma'naviyatimizga yangicha mazmun va kuch beradi. Ma'naviy hayotimizda yangi muhim bosqich bo'lib qoladi».

Jamiyat ma'naviy kamolotining muhim belgilaridan bir-ayolarning qadrlanishi, ularga yuksak darajada izzat-ikrom ko'rsatilishi vash u bilan birga, davlat va jamiyat tomonidan g'amxo'rlikning yanada kuchaytirilishi, ularning oilaviy, mehnat va turmush sharoitlarining yaxshilash, ayollar huquqdariga oid qafolatlarining belgilanishi buning yaqqol misolidir.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi o'z davlat mustaqilligini qo'lga kiritgach butun dunyo miqyosida e'tirof etilgan huquqlarining mamlakatimizda tan olinishi hamda to'liq kafolatlanishi e'lon qilingan edi. Binobarin, O'zbekistonda ayol huquqdarini kafolatlash onalik va bolalikni himoya etish, Hotin-qizlarining iqtisodiy, ijtimoiy siyosiy va ma'naviy talab extiyojlariga oid davlat siyosati halqaro huquqiy normalarga, shuningdek xalqimizning milliy qadriyatlariga tayangan holda amalga oshirilmokda. Misol tariqasida, O'zyuekistonning 1919 yilda Jenevada qabul qilingan va 1952 yil 28 iyunda qayta ko'rib chiqilgan onalik muhofaza qilish to'grisidagi 103-Konventsiyaga qo'shilganini ta'kidlab o'tish mumkin. Bundan tashqari, Prezident Islom Karimov tashabbusi bilan 1991 yilda O'zbekiston Hotin-qizlar Qo'mitasining tashkil etilgani, shuningdek «Tadbirkor ayol» uyushmasining

tuzilgani, Reproduktiv salomatlik Assosiyasi, Ayollar resurs markazi, «Himoya» huquq markazi, Ayol va jamiyat instituti «Olima» ayollar uyushmasi kabi ko'plab hotin-qizlar tashkilotlar mamlakat, iqtisodiy, ijtimoiy va ma'naviy hayotida faol ishtirok etib kelayotgani ayollarning jamiyatda tutgan o'rni va obro'-e'tibori tobora yuksalib borayotganidan dalolat beradi. Mazkur tashkilotlar faoliyati Hotin-qizlar ahvolini yaxshilashga doir chora tadbirlarni amalga oshirish, ularning huquqiy savodxonligini, kasb mahoratini yuksaltirish, qobiliyatlarini namoyon etishga ko'maklashish, reproduktiv salomatligini tiklashga qaratilgan.

O'zbekistonda e'lon qilingan «Oila yili», «Ayollar yili», «Sog'lom avlod yili», «Onalar va bolalar» yili davomida xotin-qizlar sog'ligini yaxshilash, ularning jamiyatdagi rolini oshirish borasida ko'p ishlar qilindi. Qolaversa, xukumat tomonidan tegishli shart - sharoitlar, imkoniyatlar yaratilayotgani, huquqiy asosning takomillashtirilayotgan bilan bir qatorda halqaro tashkilotlarning yordami tufayla xotin-qizlar nodavlat tashkilotlarining tarmog'i ham tobora kengaymoqda.

Keyingi vaqtda respublika xotin-qizlari harakatining faollashuvi kuzatilmoqda. Bu xususan, yangidan-yangi ayollar tashkilotlarining tuzilishida namoyon bo'lmoqda. CHunonchi, xotin-qizlar tashkilotlari yetakchilari tashabbusi bilan 2000 yil oktyabrda «Mehr»birlashmasi tashkil etildi. Ushbu birlashmaning asosiy maqsadi xotin - qizlar muammolari bilan shug'ullanuvchi barcha xotin-qizlar tashkilotlari (shu jumladan, mazkur nodavlat tijorat tashkilotlari) faoliyatini muvofiqlashtirish, O'zbekiston ayollari manfaatlarini himoya qilish, ularning imkoniyatlarini kengaytirish, axborot tarmog'ini rivojlantirish, tajriba almashishni yo'lga qo'yish, BMTning «Xotin-qizlar, kamsitilishining barcha shakllariga barham berish to'grisida»gi Konventsiyasi ijrosining monitoringini olib borish va boshqa masalalarni hal etishga qaratilgan.⁴

Ta'kidlash joizki, amaldagi qonunchilik ayollarni ish bilan ta'minlash borasida muhim kafolatlar belgilangan. Bu o'rinda O'zbekiston Respublikasining

⁴ Xalq so'zi. 2002 yil 4 yanvar.

1998 yil 1 may qabul qilingan «Aholini ish bilan ta'minlash to'grisida»gi Qonunini eslab o'tish kifoya. Qonunning 7-moddasida ko'rsatilganidek, ijtimoiy himoyaga muqtoj, ish topishda qiynaladigan va mehnat bozorida keng sharoitlarda raqobatlashishga qodir bo'lmagan shaxslarga, shu jumladan, 14 yoshga to'lmagan va nogiron bolalari bor yolgiz ota, yolgiz onalarga hamda ko'p bolali ota-onalarga davlat tomonidan qo'shimcha kafolatlar ko'zda tutilgan. Ushbu kafolatlar korxonalarda qo'shimcha ish joylarini tashkil etish, shuningdek bu toifadagi fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdorini belgilash kabi choralar orqali ta'minlanadi.⁵

Mehnat qonunchiligi muvofiq, ayollarni ishga qabul qilish umumiy asoslarda mehnat shartnomasi tuzish orqali amalga oshiriladi. Ammo, ayrim toifasiga qo'shimcha kafolatlar ham belgilanishi mumkin.

Masalan, mehnat qonunchiligida homilador ayollarni ishga qabul qilishdaana shunday qo'shimcha kafolatlar belgilangan. Uning mazmuni shundan iboratki, ayollarni homiladorligini yoki bolasi borligi sababli ishga qabul qilishni rad etish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi. Homilador ayolni, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayolni ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, ish beruvchi buning sabablarini yozma ravishda ma'lum qilishi shart. Bu toifa ayollarni ishga qabul qilishni gayriqonuniy ravishda rad etishga mutlaqo yo'l qo'yilmaydi. Mazkur shaxslarni ishga qabul qilishni rad etganlik ustidan sudga shikoyat qilishi mumkin (MKning 224-modasi). Bunday xollarda ularning poymol etilgan huqukdari sud tomonidan darhol tiklanadi.

MK ning 84-moddasiga binoan homilador ayollar, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan mehnat shartnomasi tuzilganda dastlabki sinov belgilanmaydi.

Mehnat kodeksining 225-moddasiga binoan, mehnat sharoiti noqulay, shuning yer osti ishlarida ayollar mehnatini qo'llash

⁵ O'zbekiston yangi qonunlari. 19-son, 198 bet.

taqiqlanadi, shu bilan birga, yer ostidagi ba'zi ishlar, masalan, jismoniy mehnat talabetmaydigan yoki sanitariya va maishiy xizmat ko'rsatishga doir ishlar bundan mustasno.

Ayollarning ular uchun mumkin bo'lgan me'yordan ortiq yuk ko'tarishi va tashishi man etiladi.

Bunday yuklarning me'yoriy chegarasi O'zbekiston Respublikasi Davlat sanitariya bosh shifokori tomonidan 1996 yil 19 martda tasdiqlangan. Ayollar to'liq yoki qisman qo'llanilishi taqikdanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlarni Mehnat va aholini ijtimoiy muqofaza qilish vazirligi hamda Sogliqni sakdash vazirligi tomonidan 1999 yil 24 dekabrda tasdikdangan va 2001 yil 5 yanvarda Adliya vazirligi tomonidan 865-sonli raqam bilan ro'yxatga olingan.⁶

Tibbiy xulosaga muvofiq, homilador ayollarning ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish normalari kamaytiriladi. Zarur bo'lganda esa, ular yengilroq va noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan boshqa ishga o'tkazilishi mumkin. Bunday xollarda ularning o'rtacha oylik ish haqi saqlanadi. Bunday ish berish masalasi hal etulgunga qadar ayollar ana shu sababdan ishga chiqmagan barcha ish kunlari uchun o'rtacha ish haqi saqlangan xolda ishdan ozod etilish lozim. (MKning 226-moddasi).

Homilador ayollarni va 14 yoshga to'lmagan bolasi (16 yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayollarni ularning rozilgisiz tungi, ish vaqtidan tashqari, dam olish va bayram kunlaridagi ishlarga jalb qilishga va hizmat safariga yuborishga yo'l qo'yilmaydi. Bu ayollarni tungi ishlarga jalb hilishga shunday ish ona va bolaning sogligi uchun xavf tugdirmasligini tasdiqlovchi tibbiy xulosa bo'lgan taqdirdagina yo'l qo'yilishi mumkin.

Mehnat qonunchiligidagi mazkur masalaga oid yangilik shundan iboratki, O'zbekiston Respublikasining 1999 yil 14 apreldagi qonuniga

⁶ O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat ko'mitalari va idoralarining hujjatlari axborotnomasi. 2000 yil, 1-son, 33-bet.

muvofiq, 3 yoshga to'lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta'minlanadigan tashkilot va muassasalarda ishlayotgan ayollarga ish vaqtining haftasiga 35 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilangan. Bunda ayollar mehnatiga har kungi to'liq ish muddati chog'ida tegishli toifadagi xodimlar uchun belgilangan miqdorda haq to'lanadi. (MKning 228-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 237-moddasiga muvofiq, nogiron bolasini tarbiyalayotgan ota-onaning biriga (vasiy, xomiyga) bola 16 yoshga to'lgunga qadar oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi hamda davlat ijtimoiy sug'urta mablag'lari xisobidan bir uknlik ish haqi miqdorida haq to'lanadi.

Ayollarga yillik tatil berish navbatini belgilashda ham bir qancha imtiyozlar ko'zda tutilgan. CHunonchi, bola tuqqan ayollarga yillik ta'tillar, ularning hohishiga ko'ra, homiladorlik va tug'ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin yoxud bolani parvarishlash ta'tilidan keyin beriladi.

Yuqorida aytilganidek, 14 yoshga to'lmagan bir va undan ortiq bolani (16 yoshga to'lmagan nogiron bolani) tarbiyalayotgan yolgiz ota va yolgiz onaga (beva erkak va ayollarga), ngokixdan ajrashgan va yolgiz onalarga hamda muddatli xarbiy xizmatdagi xarbiy hizmatchilarning xotinlariga yillik ta'tillar, ularning hohishiga ko'ra, yoz vaqtida yoki ular uchun qulay bo'lgan boshqa vaqtda beriladi (MKning 144-moddasi).

Amaldagi qonunchilikda, ayollarga ijtimoiy ta'tillar ham berish ko'zda tutilgan (MKning 232-233-moddalari). Mehnat kodeksining 233-moddasiga binoan, ayollarga tuqqunga qadar 70 kalendar kun va tuqqanidan keyin 56 kalendar kun, tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda 70 kalendar kun muddati bilan xomiladorlik va tug'ish ta'tillari berilib, davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaka to'lanadi.

Homiladorlik va tug'ish ta'tili jamlangan holda hisoblab chikilib, ayol tug'ishga qadar amalda bunday ta'tilning necha kunidan foydalanganidan qa'tiy nazar, to'liq mikdorda beriladi. Homiladorlik va tug'ish ta'tili

tugaganidan keyin ayolning hohishiga ko'ra, unga bolasi 2 yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ta'til beriladi. Bu davrda qonun xujjatlarida belgilangan tartibda nafaqa to'lanadi.

O'zbekiston Respublika Prezidentining «Aholini ijtimoiy muhofazaga muhtoj qatlamlarini aniq yo'naltirilgan tarzda qo'llab-quvvatlashni kuchaytirish to'grisida»gi 2002 yil 25 yanvardagi PF-3017 sonli Farmoniga muvofiq, o'sib kelayotgan yosh avlodning jismoniy, akdiy va ma'naviy jihatdan barkamol insonlar bo'lib yetishishi uchun shart-sharoit yaratish maqsadida bola 2 yoshga to'lgunga qadar uni parvarish qilish bo'yicha onalarga beriladigan nafaqalar miqdori 2002 yilning 1 fevralidan boshlab eng kam ish haqining 170%i, 2003 yilning 1 yanvaridan boshlab esa 200% miqdorida belgilangan.⁷

Ayolga uning hohishiga ko'ra, bolasi 3 yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash uchun ish haqi saqlanmaydigan qo'shimcha ta'til ham beriladi. Muhimi shundaki, bolani parvarishlash uchun beriladigan ta'tildan bolaning otasi, buvisi yoki bolani tye^varishlayotgan boshqa qarindoshlari ham to'liq yoki uni qismlarga bo'lib foydalanishi mumkin. Ayol va yuqorida eslatilgan shaxslar o'z hohishlariga ko'ra bolani parvarishlash ta'tili davrida to'liq bo'lmagan ish vaqti rejimida yoki ish beruvchi bilan kelishgan holda uyida ishlashi mumkin. Bunday hollarda, ularning nafaqa olish huqukdari sakdanib qoladi.

Konunga binoan bolani parvarishlash ta'tillari davrida ayolning ish joyi (lavozimi) saqlanadi. Bu ta'tillar mehnat stajiga, shu jumladan, mutaxassisligi bo'yicha ish stajiga qo'shiladi. Agar jamoa shartnomasida, korxonaning boshqa lokal xujjatlarida yoki mehnat shartnomasida nazarda tutilgan bo'lsa, bunday ta'til davri mehnat stajiga qo'shilishi ham mumkin. Qoidaga ko'ra, bolani parvarishlash ta'tillarining vaqti keyingi haq to'lanadigan yillik ta'til olish huquqini beradigan mehnat stajiga qo'shilmaydi. Bundan tashqari, yangi tug'ilgan bolani bevosita tug'ruqxonadan farzandlikka olgan, bolalarga vasiy

⁷ O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami. 2002 yil, 2-son, 15-modda.

qilib belgilangan shaxslarga tug'ish ta'tili, ularga bolani parvarishlash uchun qo'shimcha ta'tillar ham nazarda tutilgan. Odatda, tug'ish ta'tillari bola farzandlikka olingan (vasiylik belgilangan) kundan boshlab bola tug'ilgan kundan e'tiboran 56 kalendar kun (ikki yoki undan ortiq bola asrab olingan (vasiy belgilangan) taqdirda esa, 70 kalendar kun) o'tgunga qadar bo'lgan davr davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lanadi. Bu ayollarning hohishiga binoan, bola uch yoshga to'lgunga qadar bolani parvarishlash ta'tillar ham beriladi (MKning 235-moddasi).

Qonunda bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ham nazarda tutilgan bo'lib, ikki yoshga to'lmagan bo'lsa bor ayollarga, umummiy tanaffuslardan tashqari, bolani ovqatlantirish uchun ham qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda bir marta har biri 30 minutdan kam bo'lmagan muddat bilan beriladi. Ikki yoshga to'lmagan ikki va undan ortiq bolasi bo'lgan ayollarga bunday tanaffus kamida bir soat muddat bilan beriladi. Bolani ovqatlantirish uchun beriladigan tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha oylik ish haqi xisobi bo'yicha haq to'lanadi.

Ayolning hohishiga ko'ra, bu tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun belgilangan tanaffusga qo'shib berilish yoki umumlashtirilib ish kunining (smenaning) boshi yoki oxiriga ko'chirili, ish kuni (ish smenasi) shunga yarasha qisqartirilshni mumkin. Qoidaga ko'ra, tanaffuslarning aniq muddati va ularni berish tartibi korxonadagi jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi. Agar bunday shartnoma tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kyolishib belgilanadi.

Ma'lumki, 2002 yilning 25 yanvarida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan «Ayollar va o'sib kelayotgan yosh avlod sog'ligini mustaxkamlashga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'grisida»gi 32-sonli Qarori qabul qilingan edi. Mazkur qarorda qayd etilishcha, aholini ijtimoiy muhofaza qilishni kuchaytirish, oila manfaatlarini ta'minlash, ayollar mavqeini

oshirish, soglom avlodni shakllantirish bo'yicha amalga oshirilgan umumdavlat chora-tadbirlari respublikadagi ijtimoiy-demografik vaqiyatni ovyylardi darajada yaxshilash imkonini beradi. SHuningdek, qarorda soglom avlod, ayollar sog'ligini mustaxkamlash va oilaning tibbiy madaniyati darajasini oshirishga doir qator chora - tadbirlar belgilanishi bilan bir qatorda, mazkur masalalarni xal etish maqsadida tashkil etilgan doimiy ixlovchi xukumat komissiyasining vazifalariga belgilab qo'yilgan.

Ijtimoiy himoya aniq maqsadli va aholining aniq tabaqalari uchun belgilanib, faqat kam taminlangan mehnatga layoqatsiz fuqarolarni qamrab oladi.

Bu tizimning mohiyati deydi. Prezidentimiz I.A.Karimov davlatimizning kelajagi hisoblangan bolalar va kam daromadli oilalar bu yordamdan baxramand bo'luvchi kishilar bo'lib qoladi.

Umuminsoniy qoidalar, milliy an'analarning va halqimiz ruhiyatiga mos keladigan bu tizimga asosan nafaqalarni va moddiy yordamni faqat oila orqali yetkazib berish tartibi o'rnatildi. Kam daromadli eng muhtoj oilarga iqtisodiy yordam berishning ijtimoiy jihatdan adolatli tizimini vujudga keltirishda fuqarolarni o'zini-o'zi boshqarish organlari, mahala oqsoqollari, ularning maslaxatchilari va faollari asosiy hal qiluvchi rol o'ynashi nazarda tutildi.

Bundan ma'lumki, kam ta'minlangan oilalarni va bolali ayollarni moddiy tomndan qo'llab-quvvailash bilan birga ayollarning oilada, davlat va jamiyat qurilishidagi rolini oshirish davlat dasturi amalda keng tadbiiq qilinib, xotin-qizlarni huquqiy ijtimoiy, iqtisodiy va ma'naviy manfaatlarini himoya qilishda hissa qo'shdi.

1.3. Ayollar iqtisodiy faolligini oshirishning xorij tajribalari

Rivojlanish darajasi turlicha bo'lgan davlatlarda millionlab ayollarning qanday o'y fikrlar ishlashga majbur etadi. Mamlakatda o'tkazilgan so'rovlar natijasi shuni ko'satadiki, ularning ishlab chikarishda mehnat qilishning asosiy sababi, iqtisodiy muxtojlikdadir. Ishlovchi ayollarning asosiy qismi oilaning yakka yoki asosiy boquvchilari tashkil etadi. Bular asosan yolgiz ayollar, boquvchisi yo'q yolgiz onlar, va qariya ota-onlari bo'lganlar, ishsiz va nogiron erkaklarning rafiqalari va boshqalardir. Ish haqi bu ayollar va ularning oila a'zolari uchun hayot kechirishning yagona manbaidir. Lekin erlari ishlaydigan ayollarning ko'pchiligi ishlashga majbur, negaki byudjetning qoplashga yetmaydi. SHuning uchun balogatga yoshiga yetgan ko'pchilik qizlar ota-onalariga yordam berish maqsadida ishlaydilar.

Amerikalik ayollar misolida ishga yollanishga undaydigan sabablarning ikkita raqam misolida ko'rishimiz mumkin. Ya'ni 4,6 mln Amerika ayollari oilaning tayanchidir. 7 mln 500 ming oilali Amerika ayollarining ishlash sababi maoshi bilan kun kechirib bulmasligidir. Bunday ayollarning oila byudjetiga qo'shgan hissasi katta ahamiyatga egadir.

SHuni alohida ta'kidlash lozimki ko'pchilik, mehnat qilayotgan ayollar uchun ish nafakat zaruriyat, balki ehtiyojdir. Ish ayolni, ya'ni uy bekasini bir tUSDagi hayotidan sugurib chmkarib, ma'lum bir iqtisodiy mustaqillikni shakllantiradi, u o'zining hamda mehnatidagi ixtirokidan ma'naviy qanoat hosil qiladi. Lekin ushbu omillar yoki boshqa bir sabablar ayollar ishga joylanayotganidan ularning oz qismi uchungina hal etuvchi ahamiyatga egadir. Aksariyat aellar uchun iqtisodii zaruriyat hal etuvchi ahamiyat kasb etadi.

Ishlovchi ayollar sonining ko'payish sur'atlari ham turlichadir. CHunki, AQSHda texnologiya rivojlanishiga qulay sharoit yaratilganlini hisoblash texnologiyalarning erkaklar kuchi bilan mehnat qiladilar va ularning ishlab chiqargan maxsulotlarining 20 foizi dunyoni turli mamlakatlarga sotish uchun yuboriladi, shuning uchun u yerdagi ayollar ko'proq kichik biznes (tadbirkorlik) bilan shugullanadilar.

Bu bilan ayollarning ish bilan bandlik va qo'shimcha ish haqi olish imkoni yaratish orqali jamiyatdagi ijtimoiy muvozanatini saqlashdagi ahamiyati beqiyos. AQSH ayollarining umumiy ish joyini 2/3 qismi kichik biznes hisobiga to'g'ri kelgan.

Kichik biznes uchun turli subsidillar ajratish kundan berish soliq olishdagi imtiyozlarni belgilash, bevosita va bilvosita yordam qursatish iqtisodiy siyosatning tarkibiy qismi xisoblanadi. Masalan: kichik tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash uchun 3,5 mlrd dollar ijtimoiy yordam ko'rsatiladi.

AQSHda 60 foizga yaqin kichik korxonalar yirik korxonalarning buyurtmasi hisobiga faoliyat yuritadi. Barcha mehnat qiladigan ayollarning 29 foizi subpodred asosida ishlaydigan ishchilarga to'g'ri keladi.

Bu tajriba shuni ko'rsatdiki, kichik korxonalarning yirik korxonalari bilan har xil ko'rinishdagi kooperatsiyalashuvi hozirgi vaqtda keng tus olmoqda. Uning keng tarqalgan shakllaridan biri shartnoma asosida ishlash.

SHartnoma asosida ishlashda bosh korxona o'zining buyurtmasini kichik korxonalarga joylashtirish natijasida kichik korxonalar kata ishlash uchun xomashyo yoki yarim fabrikatlar bilan ta'minlaydi. Kichik korxonalarda ishlovchilar sifatida hom ashyoni yoki materialni ma'lum darajada qayta ishlaydi yoki tayyor holatiga yetkazadi. Mana shunday ishlashning asosiy iqtisodiy sabablari firma pudratchida ishlab chikarish, ishchilarning yetishmasligi tub pudratchilarida harajatlarni kamaytirish mumkin.

SHuning uchun ham AQSH da to'liqsiz ish kunida ishlashni xohlovchilarni umumiy soniga nisbatan 60 foizini ayollar tashkil qiladi.

G'arbiy Yevropa mamlakatlarida qisqartirilgan ish kunida ishlovchilar 12 foizi, doimiy va qisman bandlar 20 foiz atrofida bo'ladi. Mehnatda bandlikning turli noan'anaviy shakllarining tarqalishi ishchi kuchidan foydalanish samaradorligini oshiribgina qolmay, balki mehnatning turli shakli va sharoitlarida ijtimoiy talabni qondiradi.

Hozirgi vaqtda qisman va vaqtinchalik shaklaridan ishlab chiqarish talablariga bogliq ravishda foydalanish tadbirkorlarga ham foyda keltirmoqda, bu asosan ishchilarga ish haqi to'lash hajmining qisqartirish xisobiga bermoqda. To'liqsiz ish kunida ishlashning xoxlovchilarning ishlab chiqarishga jalb qilish ana shuning uchun ham keng tarqalib bormoqda. Bunday ish tartibida ishlashga qiziquvchilar umumiy sonida asosan ayollardan iborat bo'lib, ish kunida ishlovchilar umumiy sonida, ularning salmogi 60 foizgacha tashkil etadi.

Ayollarning salmog'ini bunchalik yuqori bo'lishiga sabab bo'ladi. Tadqiqotlarning ko'rsatishicha uy-xo'jaligi ishlarida tomorkaga qarash, uy hayvoni yoki parandalarni parvarishlash Yevropa mamlakatlarida ishlayotgan ayollarning soni tezlik bilan o'sib, bandlikni umumiy o'sishidan o'zib ketmoqda. Yevropa mamlakatlarida ishlovchi ayollarning solishma ogirligi erkaklarga nisbatan deyarli o'zgarmaydi va natijada iqtisodiy jihatdan sust rivojlangan mamlakatlar bo'yicha keneg xulosalar uchun ma'lumotlar yetarli emas, lekin bu yerda ham ayollar bandligini ko'rsatish imkoni bo'lgan umumiy o'sish holati bor. Ularning ishlab chikarishdagi bandligini umumiy soni boshqa rivojlangan mamlakatlarda yuqoriroq, ya'ni 35-45 foizga yetadi. Bu xolat mazkur mamlakatlar yashash tarzining pastligi, oilaga bita erkakning oylik maoshi bilan to'liq ta'minlay olmasligi mumkin.

Ho'jalik soxasida ishlovchi ayollarning mehnat taqsimoti o'zgachadir. Iqtisodiy jihatdan sust rivojlangan mamlakatlardagi Jarning ko'pchiligi qishloq ho'jaligi va xizmat sohilarida faoliyat ko'rsatadi. Masalan, Hindistonda qishloq xo'jaligida band bo'lganlar orasida ayollar aholining 4,3 qismini tashkil qiladi, qolganlari esa hizmat ko'rsatish va qayta ishlab chiqarish sohasida banddirlar.

Janubiy Afrikada ham asosan hizmat ko'rsatish va qishloq ho'jaligi sohasida band bo'lib, ularning qolgan qismi qurilish, kammunal hizmatlar, savdosotiq, transport va aloqa sohalarida ishlaydilar, qishloq xo'jaligi sohasida ishlaydigan ayollar sonini 2 foizigachasini tashkil qiladi.

Iqtisodiy kon'yukturaning yomonlashuvi davrida ish haqi stavkasining o'sishi korxonalarning daromadlarini pasaytirib yuboradi, o'z navbatida ishlab chiqarishni investitsiyalashga resurslar jalb qilishni ham kamaytiradi.

SHu bilan bir qaorda ish haqi belgilashda ishchilarning alohida xususiyatlarining kasbkorlari alohida xususiyatlarning kasbkorlari va malakasining ham e'tiborga olib, tarmokdararo va hududiy tabakalashtirilgan ish haqi tizimlaridan foydalanish samaralidir. Masalan, 80-yillarning ikkinchi yarmida o'rtacha ish haqidagi tarmokdararo tafovutlar AQSH bo'yicha 21 foiz, Yaponiyada 25,8 foiz, Frantsiyada 14,8 foiz Germaniyada 13,4 foizni tashkil etadi.

Bu esa mahsulotlarning moslashish imkonini bergan, iste'molchilarning ehtiyojlarni hisobga olib, kichik hajmlarda mahsulot chiqarishga o'tdilar. Bunday sharoitda iqtisodiyotga malakali, chaqqon o'sib boruvchi talablariga javob beruvchi ishchilarni talab etgan. Bu yerda mehnat bozorining turib qolgan, o'zgarishsiz tarkiblari o'rtasida ziddiyatlar tug'ilishi tabiiy. Ishchi kuchining sifati kasbiy va hududiy harakatchanligining soliq siyosati orqali ayrim korxonalarni malakali mutaxassislar tayrlashga ko'proq mablag' sarfladilar. 80-yillardagi mehnat sekinlashuvi mehnat bozori mehanizmida jiddiy o'zgarishlari qilishni talab qildi.

Yaponiya rivojlangan mamlakatlardan biri bo'lib, Raqobat kurashish davrida ishlayotgan ayollar soni tezlik bilan o'sib, u yevropadagi ayollar bandligining umumiy sonidan o'zib ketmokda, chushsh Yaponiya iqtisodiy rivoshlanishi birinchi etapi 1945-1952 yillarni o'z ichiga oladi. Ikkinchi jaxon urishida yopilgan va zarar ko'rgvn korxonalarni qayta qurish, qishloq xo'jaligi tiklashga harajatlar qilgan. CHunki aholining ko'pchilik qismi, shu jumladan ayollar ishsiz qolgan edilar.

1947 yilda yangi konstitutsiya qabul qilinib, bunda insonlarni huquqini qimoya qilish, ayniqsa ayollardan rahbar lavozimlarga saylashga alohida e'tibor berilgan. Ishsizlarga vaqtinchalik nafaqalar tayinlash, mehnat faoliyati bilan band bo'lganlarga kasallik varakalariga haq to'lash, nogironlarni davlat

tomonidan alohida e'tibor berish, ya'ni iqtisodiy masalalarini yaxshilashni o'z oldiga vazifa qilib qo'ygan.

1946-1949 yillar mobaynida ishlab chiqarilgan mahsulotlarni iste'mol narxlari kamaytirilgan.

1950 yildan boshlab to'liq bozor iqtisodiyotiga kirib Yaponiya sanoatlashgan mamlakatlarga aylanib, ishlab chikargan tovarlarni eksport qila boshlagan. Kadrlarni kasbga tayyorlashga e'tibor berib , ularni boshqa davlatlarga borib o'qish uchun keng yo'l ochib berilgan.

Yaponiyadagi ayollarni ko'proq qismi maxsulotlarni qayta ishlab chiqarish, savdo-sotiq, hizmat ko'rsatish sohalariga, jalb etilgan. Ishlab chiqarish sohasida umumiy ish bilan band bo'lganlarning 40 foiziga yaqin ayollardir, mavdo-sotiq, xizmat ko'rsatish sohasida esa ishlovchi ayollarning yarmi band, qolgani esa raxbar lavozimlarida ishlaydilar.

Yaponiya ayollarining umumiy ish joyini 2,3 qismini tashkil qiladi, asosan kichik biznes bilan mashguldirlar. Ular qichik biznesni rivodlantirganlari uchun daromadlari ikki barobarga o'sgan. Kadrlarni intizomli, ma'suliyatli qilib yetishtirishga harakat qilganlari uchun, hamda uy xo'jaliklarini ko'payishiga olib kelgan.

CHunki, ular doimo adaptatsiya, moliya va mehnat resurslaridan to'la foydalangani uchun iqtisodiy jixatdan rivojlangan davlatlardan biriga aylandi.

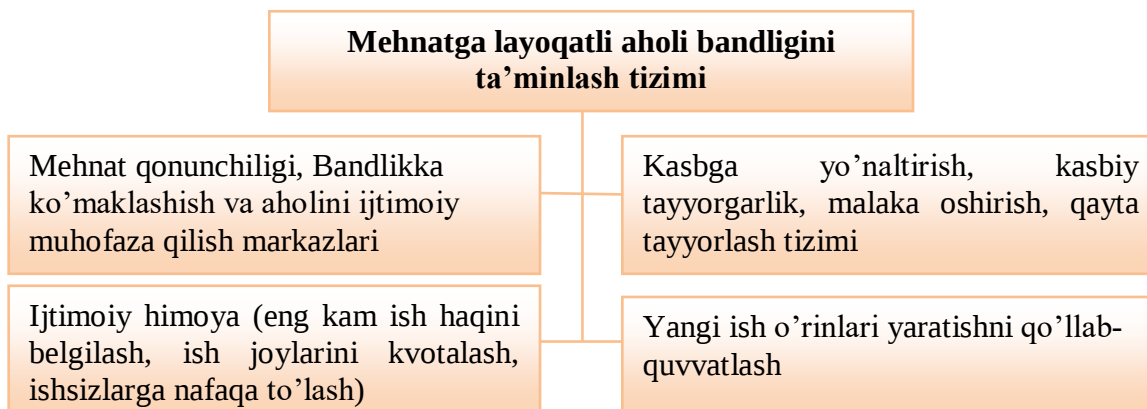
II BOB. Ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish va uni rivojlantirish xususiyatlari

2.1. O'zbekiston Respublikasida mehnat bozori faoliyatining umumiy ko'rsatkichlari tahlili

Bozor iqtisodiyoti sharoitida davlat mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlash, ishsizlikni bartaraf etish va mehnat bozorini tartibga solish bo'yicha faol ijtimoiy-iqtisodiy siyosat olib boradi. Chunki, mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish milliy iqtisodiyotni rivojlantirish, aholi turmush darajasini oshirish va yuksak taraqqiy etgan mamlakatlar qatoriga qo'shilishning muhim manbasi bo'lib hisoblanadi.

Bugungi kunda O'zbekistonning deyarli barcha hududlarida ishchi kuchining ortiqchaligi mavjud va mehnat bozorida taklif talabdan yuqoridir. Shu bois ishlashni xohlovchilarning mehnat bozorida erkin harakat qilishlari va mustaqil ish bilan ta'minlanishlari uchun davlat fuqarolarga ish bilan ta'minlash turini, shu jumladan turli mehnat rejimidagi ishni tanlash erkinligini; ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etishdan va mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalashni; maqbul ishni tanlash va ishga joylashishga bepul yordam berishni; har kim kasb va ishga ega bo'lishda, mehnat qilish va ish bilan ta'minlanish shart-sharoitlarida, mehnatga haq to'lashda, xizmat pog'onasidan yuqorilab borishda teng imkoniyatlar yaratishni; yangi kasbga (mutaxassislikka) bepul o'qitishni, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo'llanmasi bilan boshqa o'quv yurtlarida stipendiya to'lab malakasini oshirishni; boshqa joyga ishga qabul qilinganda sarf qilingan moddiy xarajatlar uchun qonun hujjatlariga muvofiq kompensatsiya to'lashni kafolatlaydi.

O'zbekistonda mehnatga layoqatli aholining bandligini ta'minlashning yaxlit tizimi



Bugungi kunda O'zbekistonda mehnatga layoqatli aholining bandligini ta'minlash maqsadida quyidagi qator chora-tadbirlar ko'rilyapti:

1. Mehnat qonunchiligi tobora takomillashtirilib, joylardagi Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyati kuchaytirilmoqda;
2. Yangi ish o'rinlari yaratayotgan ish beruvchilar rag'batlantirilmoqda, ularga soliq, kredit va boshqa imtiyozlar berilyapti;
3. Mehnat bozorida ish kuchi sifati va raqobatbardoshligini oshirish chora-tadbirlari ko'rilmqda. Buning uchun mehnat resurslarini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi yanada takomillashtirildi;
4. Aholini ish bilan ta'minlashning eng samarali vositalari bo'lgan kichik biznes, xususiy tadbirkorlik, kasanachilik, xizmat ko'rsatish va servis sohasi yanada jadal sur'atlarda rivojlantirilmoqda;
5. Aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan toifalari moddiy qo'llab-quvvatlanmoqda, ular uchun ish o'rinlarini kvotalash tartibi yo'lga qo'yildi. Masalan, 2010 yilda 208 ming nafardan ortiq ijtimoiy himoyaga muhtoj kishilar, birinchi navbatda, ko'p bolali ayollar, nogironlar va shu kabi toifa aholining ish bilan ta'minlandi;

6. Davlat va mahalliy byudjet mablag'lari hisobidan vaqtinchalik va jamoat ishlari tashkil etilyapti.

7. Tashqi va ichki migratsiyani tartibga solishga e'tibor kuchaytirilmoqda.

O'zbekiston Respublikasida mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining salmoqli qismini tashkil etib, ularning soni yil sayin ko'payib bormoqda.

Respublikada mehnatga layoqatli aholining ish bilan bandligini oshirish uchun zaruriy sharoitlar yaratish, mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish hamda bandlik masalalarini hal etishda mehnat organlari mas'uliyatini yanada kuchaytirish maqsadida 2009 yil 30 dekabrda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholi ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tuzilmasini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-1251-sonli qarori qabul qilindi. Mazkur qarorga muvofiq, mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlarining bugungi iqtisodiyotni erkinlashtirish sharoitidagi yangi vazifalari belgilab berildi. SHuningdek, ushbu tizimga tegishli tarkibiy o'zgartirishlar ham kiritildi. Jumladan, tuman (shahar) mehnat, bandlik va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bo'limlari bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga aylantirish hamda yirik mahalla fuqarolar yig'inlari qoshida aholini ishga joylashtirish bo'yicha statsionar punktlar tashkil etish bo'yicha chora-tadbirlar belgilandi. Ushbu markazlar avvalgi bo'limlardan tubdan farq qilib, ishsiz aholiga ko'rsatadigan xizmat ko'lamini kengaytirildi va ular zimmasiga yangi vazifalar yuklatildi.

2017 yilda mamlakatimizda jami 988 mingdan ortiq yangi ish o'rinlari tashkil etilib, ularning qariyb yarmi kichik korxonalar, mikrofirmalar tashkil etish, uy mehnatining barcha shakllarini rivojlantirish, yakka tartibdagi tadbirkorlikni, xizmat ko'rsatish va servis sohasini yanada rivojlantirish, uy-joylarni ta'mirlash ishlari ko'lamini kengaytirish hamda ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish hisobidan yaratildi (1-jadval).

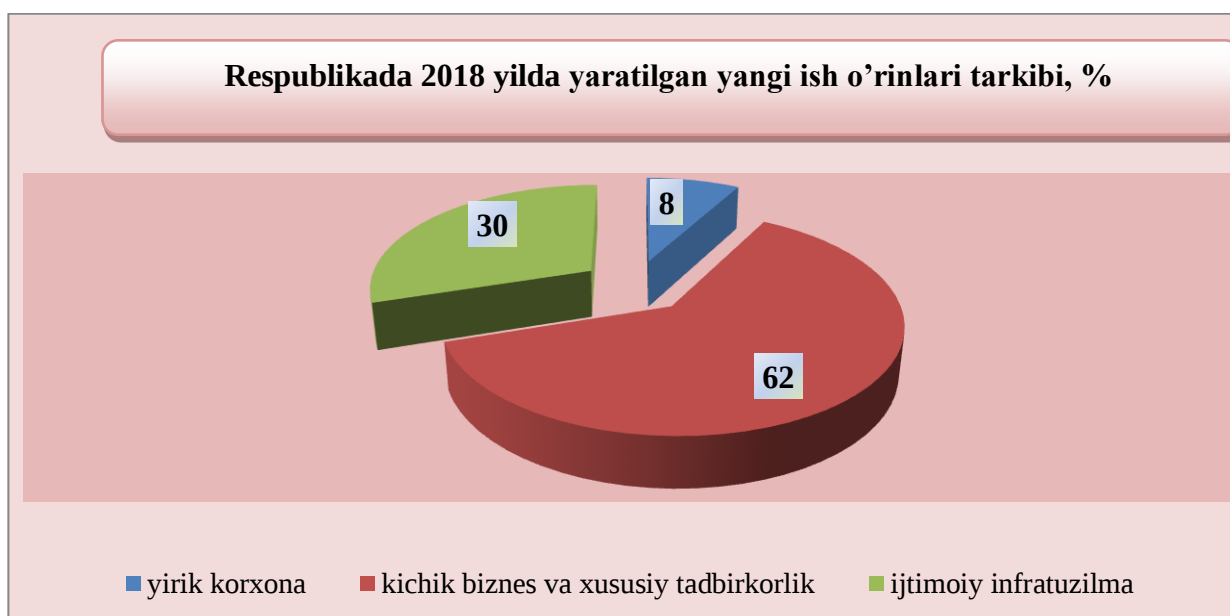
O'zbekistonda yaratilgan ish o'rinlari soni, birlik

T/r	Yo'nalishlar	Yillar						
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Barcha yo'nalishlar bo'yicha yaratilgan yangi ish o'rinlari, jami (ish o'rni)	950 001	956 247	967464	971511	978204	981740	988 871
	shu jumladan:							
1.	Yangi ishlab chiqarish ob'ektlarini ishga tushirish, mavjud korxonalarni kengaytirish va quvvatlarni yangilash	56 316	57469	57874	58 148	58886	59104	59963
2.	Kichik korxona va mikrofirmalarni tashkil qilish	347 408	365888	365897	366 141	367843	330189	336000
	shundan:							
2.1.	sanoatda	52 882	54941	55921	52 882	54941	55921	52 882
2.2.	qurilish-pudrat ishlarini kengaytirish, jumladan, uy- joy qurilishi va ta'mirlash	43 632	43863	43988	43 987	44016	45498	46319
3.	Yakka tartibdagi tadbirkorlikni rivojlantirish	129 177	111871	122180	129 478	138177	139718	139917
4.	Uy mehnatining barcha shakllarini rivojlantirish	207 972	216165	217188	207 972	216165	217188	207 972
4.1.	shu jumladan, korxonalar bilan kooperatsiyada mehnat shartnomalari asosida kasanachilik	52 882	54941	55921	56 818	56971	57845	57898
5.	Fermer xo'jaliklarini rivojlantirish (parrandachilik, chorvachilik, baliqchilik va boshqalar)	43 632	43863	43988	44 321	44381	44518	45 789
6.	Ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish	129 177	111871	117180	119 138	127816	127910	131433
7.	Ishlamasdan turgan korxonalar faoliyatini tiklash	207 972	216165	217188	218796	221789	213487	2187288
8.	Bozor infratuzilmasini rivojlantirish	11 187	-	-	9052	8941	9559	8820

1-jadvaldan ko'rinadiki, mamlakatimizda 2017 yilda yaratilgan jami 988,0 mingdan ortiq yangi ish o'rinlarining 336,0 мингтаси yoki 34,0 foizi kichik korxonalar va mikrofirmalarni tashkil qilish, 14,1 foizi yakka tartibdagi tadbirkorlikni rivojlantirish, 20,9 foizi uy mehnatining barcha shakllarini rivojlantirish hisobiga tashkil etilgan.

Respublikada yaratilayotgan yangi ish o'rinlari asosan kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sohasiga to'g'ri kelmoqda (2-rasm).

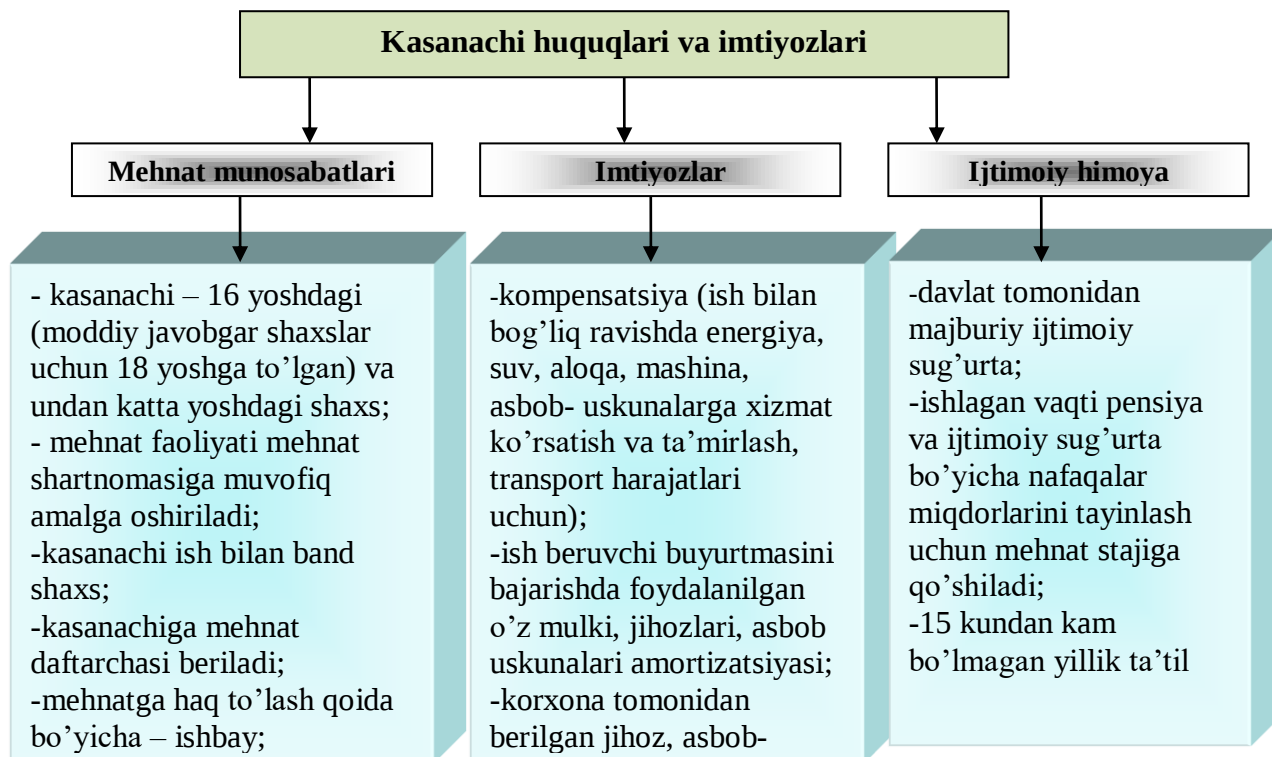
2-rasm



So'nggi yillarda mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlashning yangicha va noan'anaviy ko'rinishlarini joriy etish hamda rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. Jumladan, respublika aholisining bandligi va daromadlari barqaror o'sishini ta'minlashga doir vazifalarni hal etishda kasanachilikning turli shakllarini keng rivojlantirish, jumladan, uning yirik sanoat korxonalari bilan kooperatsiyasini kengaytirishga ustuvor ahamiyat berilmoqda. Jumladan, 2006 yil 5 yanvarda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilikni rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o'rtasida kooperatsiyani kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-

3706 – sonli Farmoni qabul qilindi. Mazkur farmonga muvofiq, ish bilan bandlikning ushbu shaklini rag'batlantirish maqsadida bir qancha imtiyoz va kafolatlar ko'zda tutilgan (3-rasm).

3-rasm



Respublika va uning hududlarida Farmonda belgilangan chora-tadbirlarni amalga oshirish hamda ishlab chiqarish korxonalari va aholi o'rtasidagi mehnat kooperatsiyasini rivojlantirish maqsadida hududiy dasturlar ishlab chiqilib, ularning doirasida 2013 yilda mamlakatimizning 700 ga yaqin yirik sanoat korxonalarida 62,5 mingdan ziyod kasanachilik o'rinlari yaratildi. Natijada ishsiz yurgan xotin-qizlar, uy bekalari, yoshlar, nogironlar va mehnat bozorida erkin raqobat qilish imkoniyati cheklangan shaxslar ish bilan ta'minlandi.

Kasanachilik mehnatini rivojlantirish borasida mavjud salohiyatdan samarali foydalanish maqsadida Prezidentimizning 2007 yil 6 aprelda qabul qilingan “Aholi bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PQ-616-sonli qaroriga muvofiq, kasanachilik mehnati tamoyillarini transport, aloqa, qurilish va qurilish

industriyasi tarmoqlarining yirik korxonalariga hamda tayyor mahsulot ishlab chiqarish bilan shug'ullanuvchi kichik sanoat korxonalariga ham qo'llash belgilab qo'yildi. Bu esa, o'z navbatida, aholi bandligi va daromad manbaining yangi shakli hisoblangan kasanachilik mehnatining rivojlanishi va bu borada mavjud salohiyatdan samarali foydalanishga olib keldi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 23 martdagi PQ-308-sonli qarori bilan belgilangan chorvachilikni izchil rivojlantirishni amalga oshirish jarayonida, bandlikka ko'maklashuvchi va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari tomonidan shaxsiy va dehqonchilik xo'jaliklarida yirik shoxli qora mol yetishtirish bilan band bo'lgan 101,8 ming aholi ro'yxatga olindi. Ularning barchalariga mehnat daftarchalari berildi. Ayni vaqtga kelib, mehnat organlari tomonidan yirik shoxli qoramol yetishtirish bilan band bo'lgan ro'yxatga olingan aholi soni 1,345 mln. kishig yetdi yoki band bo'lganlar umumiy sonining 11 foizini tashkil qiladi.

Yangi ish o'rinlari yaratishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning roli katta bo'lmoqda. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik o'zining qator xususiyatlariga ko'ra mehnatga layoqatli aholining bandlik darajasi ortishiga ijobiy ta'sir ko'rsatadi.

Birinchidan, bu soha kam kapital sig'imiga ega yangi ish o'rinlarini tez tashkil etishga qodir. Ya'ni, kichik korxonalarda har bir ish o'rniga kapital sarfi yirik korxonalardagiga nisbatan ancha kam bo'ladi.

Ikkinchidan, kichik korxonalar uchun kapitalning quyiroq texnik tuzilmasi xos. Ya'ni, kichik korxonalarda yirik korxonalarga nisbatan mehnat birligiga ishlatilayotgan ishlab chiqarish vositalari birligi ko'proq to'g'ri keladi.

Uchinchidan, kichik biznes iqtisodiy faol aholining ish bilan band bo'lishiga ma'qulroqdir. Chunki, bu ularga tashabbus ko'rsatish va ijodiy g'oyalarini amalga oshirish uchun keng imkoniyatlar yaratadi.

To'rtinchidan, bevosita kichik korxonalarda ish bilan bandlikning moslashuvchan shakllarini qo'llash mumkin. Xo'jalik yuritishning bu

sub'ektlaridagi to'liqsiz bo'lmagan ish kuni yoki haftasi, o'rindoshlik, sirpanuvchan ish grafigi mehnatga layoqatli aholining turli toifalari uchun maqbul bo'ladi.

Beshinchidan, kichik biznes asosan mehnat sig'imi ko'p talab etiladigan tarmoqlarda jadal rivojlanib, ijtimoiy mehnatni tashkil qilishning ulkan sohasi, davlat va mahalliy byudjetlarga moliyaviy tushumlarning muhim manbasi hisoblanadi.

Aholi bandligini ta'minlash jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi va u iqtisodiyotda alohida ahamiyatga ega. O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlashni yanadayaxshilash va uning farovonligini oshirishning eng muhim yo'nalishi sifatida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, xizmat ko'rsatish va kasanachilik sohalarini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirishni rag'batlantirish, ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani yanada rivojlantirish bo'yicha keng ko'lamli ishlar amalga oshirilmoqda.

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 modernizatsiya qilish, texnik va texnologik jihatdan qayta jihozlash, ayniqsa tarkibiy o'zgartirish va diversifikatsiya 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'maklashuvchi 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.⁸

Demografik jarayonlarga bog'liq holda, yurtimizda mehnat resurslari soni yil sayin ortib bormoqda (2-jadval).

2-jadval

**O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari soni dinamikasi
(ming kishi hisobida)⁹**

Hududlar	Yillar					2017 yilda 2013 yilga nisbatan o'zgarish	
	2013	2014	2015	2016	2017	+, -	foiz
Qoraqalpog'iston Respublikasi	883,5	904,4	931,4	938,0	970,2	86,7	109,8
<i>viloyatlar:</i>							
Andijon	1391,8	1433,5	1497,6	1536,0	1626,4	234,6	116,8
Buxoro	904,5	928,7	949,2	967,4	1013,4	108,9	112,0
Jizzax	582,3	601,1	622,2	636,1	675,2	92,9	115,9
Qashqadaryo	1345,4	1395,8	1438,3	1481,7	1568,9	223,5	116,6
Navoiy	501,6	509,8	527,3	532,1	537,1	35,5	107,0
Namangan	1207,0	1246,5	1288,2	1328,5	1432,8	225,8	118,7
Samarqand	1617,0	1672,2	1725,8	1782,1	1900,2	283,2	117,5
Sirdaryo	390,3	401,9	407,8	415,5	430,9	40,6	110,4
Surxondaryo	1057,7	1096,5	1133,5	1172,9	1246,5	188,8	117,8
Toshkent	1447,4	1477,9	1499,3	1518,2	1564,6	117,2	108,0
Farg'ona	1617,5	1667,2	1720,1	1769,3	1897,1	279,6	117,2
Xorazm	823,3	847,7	874,1	892,8	922,4	99,1	112,0
Toshkent sh.	1446,9	1461,5	1508,8	1533,6	1524,2	77,3	105,3
Respublika bo'yicha	15219,6	15644,9	16123,6	16504,2	17309,8	2090,2	113,7

Yangi ish o'rinlarini tashkil etish, iqtisodiyot tarmoqlari tarkibini diversifikatsiya qilish, malakali mutaxassislar tayyorlash va shuningdek, 12 yillik majburiy ta'lim tizimiga o'tish borasida ko'rilgan chora-tadbirlar aholining bandlik darajasini yanada oshirish imkonini berdi.

2013-2017 yillar mobaynida ish bilan band bo'lgan aholi soni 10735,4 ming kishidan 11919,1 ming kishiga yoki 11,0 foizga ortgan. Tahlil qilinayotgan davrda

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

⁹ O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

ish bilan band bo'lgan aholi soni respublikaning barcha hududlarida ham ortgan. Ammo, tahlillar uning o'sish sur'ati bir me'yorda kechmaganini ko'rsatadi. Xususan, o'tgan besh yil davomida ish bilan band bo'lgan aholi sonining o'sish sur'ati Andijon, Jizzax, Qashqadaryo, Namangan, Samarqand, Surxondaryo va Xorazm viloyatlarida respublika o'rtacha ko'rsatkichidan yuqori, qolgan barcha hududlarda esa past bo'lgan (3-jadval).

3-jadval

**O'zbekiston Respublikasida ish bilan band aholi soni dinamikasi
(ming kishi hisobida)¹⁰**

Hududlar	Y i l l a r					2017 yilda 2013 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2013	2014	2015	2016	2017	+;-	foiz
Qoraqalpog'iston Respublikasi	551,1	561,1	566,1	580,8	590,0	38,9	107,0
<i>viloyatlar:</i>							
Andijon	1014,8	1047,3	1063,0	1112,1	1144,8	130,0	112,8
Buxoro	708,0	729,1	748,5	768,1	784,7	76,7	110,8
Jizzax	350,9	360,6	396,6	381,6	392,4	41,5	111,8
Qashqadaryo	877,9	908,7	934,9	971,7	1003,8	125,9	114,3
Navoiy	389,9	396,7	404,6	408,0	413,4	23,5	106,0
Namangan	738,0	763,3	790,1	815,3	841,7	103,7	114,0
Samarqand	1115,8	1152,0	1186,7	1229,9	1269,8	154,0	113,8
Sirdaryo	296,1	304,1	318,9	320,0	327,5	31,4	110,6
Surxondaryo	696,7	722,5	744,6	784,5	817,8	121,1	117,3
Toshkent	1068,6	1097,5	1127,0	1155,4	1183,5	114,9	110,7
Farg'ona	1241,3	1280,1	1318,0	1340,5	1367,6	126,3	110,2
Xorazm	553,6	571,1	583,0	606,7	625,2	72,6	112,9
Toshkent sh.	1132,4	1140,8	1145,8	1153,8	1156,7	24,3	102,1
Respublika bo'yicha	10735,4	11035,4	11328,1	11628,4	11919,1	1183,7	111,0

Umuman olganda, respublika va uning alohida hududlari bo'yicha iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band bo'lgan aholi soni ortmoqda.

Ma'lumotlar tahlili O'zbekiston Respublikasi iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan band bo'lgan aholi soni 2551,7 ming kishidan 2779,8 ming kishiga yoki 8,9

¹⁰ O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

foizga o'sganini ko'rsatadi. Bunday tendentsiya respublikaning barcha hududlarida ham kuzatilgan.

Aholi bandligi tarkibida ham muhim ijobiy o'zgarishlar ta'minlandi. Agar mustaqillikning dastlabki yillarida ish bilan band bo'lganlarning 60 foizi davlat sektori hissasiga to'g'ri kelgan bo'lsa, bugungi kunga kelib mazkur sektorda umumiy ish bilan band aholining 20 foizdan ko'prog'i mehnat qilmoqda.

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.

Davlat ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholiga quyidagilarni kafolatlaydi:

- ishsizlik nafaqasini to'lash;
- mehnat organlarining yo'llanmasi bo'yicha kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida stipendiya to'lanishi hamda shu davrni umumiy mehnat stajiga qo'shish;
- ishsiz shaxsga qaramog'idagilarini hisobga olgan holda, moddiy yordam berish;

- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyati;
- mehnat organlarining taklifiga binoan ishlash uchun ixtiyoriy ravishda boshqa yerga ko'chish bilan bog'liq xarajatlarini qoplash¹¹.

Statistik ma'lumotlarga ko'ra, yurtimizda ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholi soni ortib bormoqda (4-jadval).

4-jadval

O'zbekiston Respublikasida ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholi soni dinamikasi (ming kishi hisobida)¹²

Hududlar	Y i l l a r					2017 yilda 2013 yilga nisbatan o'zgarish	
	2013	2014	2015	2016	2017	+, -	foiz
Qoraqalpog'iston Respublikasi	41,2	41,9	42,2	44,5	41,7	0,5	101,2
<i>viloyatlar:</i>							
Andijon	63,2	64,1	65,6	65,1	64,6	1,4	102,2
Buxoro	33,4	33,6	40,9	40,0	40,3	6,9	120,6
Jizzax	15,4	15,5	21,8	22,0	21,5	6,1	139,6
Qashqadaryo	47,9	47,9	57,0	56,6	56,2	8,3	117,3
Navoiy	20,3	20,3	20,9	20,1	20,5	0,2	100,9
Namangan	46,7	46,7	49,3	48,3	48,5	1,8	103,8
Samarqand	64,4	65,3	75,2	74,8	74,1	9,7	115,0
Sirdaryo	12,8	12,8	14,8	14,4	14,6	1,8	114,0
Surxondaryo	35,3	35,4	47,0	46,1	46,3	11,0	131,6
Toshkent	44,9	44,9	47,9	47,4	47,3	2,4	105,3
Farg'ona	71,6	72,6	72,5	77,1	71,4	-0,2	99,7
Xorazm	28,1	28,0	35,1	33,6	34,6	6,5	123,1
Toshkent sh.	36,7	38,6	41,2	38,0	40,6	3,9	110,6
Respublika bo'yicha	563,8	567,7	631,5	628,2	622,4	58,6	110,4

SHunday qilib, ish izlab mehnat muassasalariga murojaat qilganlar, ish bilan ta'minlanganlar soni yildan-yilga oshib, ishsizlar soni va darajasi pasayib borishi ko'zga tashlanadi. Buning asosiy sababi:

- iqtisodiy faol aholi va ish bilan band aholining o'sib borishi;
- mehnat resurslarining yuqori sur'atlarda o'sishi, mehnat muassasalari

¹¹ O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi.

¹² O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari.

xizmatlarining yaxshilanishi va ularga ish izlab murojaat qilayotganlar sonining oshishi;

– mehnat muassasalari taklif etayotgan ko'plab bo'sh ish o'rinlarining mavjudligi, fuqarolarni ishga joylashtirish faoliyatining yaxshilanishi va buning natijasida ish izlab murojaat qilganlar aksariyat qismining ish bilan ta'minlanishi.

2.3. Mehnat bozorida ayollar faoliyatini takomillashtirish masalalari

Mamlakatimizni bozor iqtisodiyoti va bozor munosabatlariga o'tishi jarayonida aholi bandligi masalasi g'oyat dolzarb ahamiyat kasb etadi. Ma'lumki aholi bandligini ta'minlashda tadbirkorlik ayniqsa, ayollar tadbirkorligi nisbatan va kam o'rganilgan tuzilmadir.

Bozor munosabatlari rivojlanib borgan sari tadbirkorlikning roli va o'rni g'oyat ko'p qirrali, jamiyat taraqqiyotini va xalq faravonligini ta'minlovchi ustivor yo'nalish bo'lib qolmoqda. Chunki, tadbirkorlik iqtisodiy foyda olishdan tashqari, u ijtimoiy rolni bajaradi va iqtisodiy tanazzul sharoitlarida shaxsning ijtimoiy barbod bo'lishining oldini oladi. Ayni vaqtda – makro darajada davlat byudjetining ijtimoiy fonlarini to'ldirishi, qo'shimcha ish joylarini yaratishi, mikro darajada tadbirkorlik faoliyati insonni o'zini faollashtirishi va o'zidagi mavjud resurslardan (intelektual salohiyat, kasbiy maxorat va boshq.) ijtimoiy-iqtisodiy mavqeyga erishish uchun samarali foydalanishga imkon beradi. Shuning uchun ham tadbirkorlikning, ayniqsa, ayollar o'rtasida tadbirkorlikni rivojlantirish va uni xar tomonlama qo'llab quvvatlash – ijtimoiy himoya qilish usullaridan biri sifatida qaraladi.

Ma'lumki, so'nggi yillarda amalga oshirilgan iqtisodiy o'zgarishlar ijtimoiy-iqtisodiy sohani davlat tomonidan tartibga solishning avvalgi tizimini, ijtimoiy himoya mexanizmlarini buzib tashladi, ularning o'rniga kelgan usullar esa doimo ham yetarli darajada samarali bo'lib chiqmadi. Bundan tashqari, bozor iqtisodiyotiga o'tish ijtimoiy-iqtisodiy qiyinchiliklar bilangina emas, balki ahloqiy-

ma'naviy sohalaridagi tanazzul bilan birga yuz bermoqda. SHuning uchun ijtimoiy moslashmaganlik muammosi aholining kattagina qismi uchun dolzarb bo'lib qoldi.

Insonning moslashish darajasini oshirishga imkon beruvchi ijtimoiy himoya usullaridan biri uni tadbirkorlik faoliyatiga olib kirishdir. So'nggi yillarda karera va bandlik masalasi ayollar uchun ayniqsa dolzarb bo'lib turibdi. Bu mehnat bozoridagi o'ta qattiq raqobatdan, jamiyatda saqlanib qolayotgan eski tasavvurlardan kelib chiqmoqda. O'zbekiston jamiyatining an'anasi ayolning nafaqat oiladagi, balki ijtimoiy hayotdagi bo'ysundirilgan mavqeini belgilab beruvchi patriarxal tasavvurlarning takror ishlab chiqarilishidir. Sobiq SSSR davrida olib borilgan ayollarni past haq to'lanadigan va ikkinchi darajali mansablarda jamlash siyosati ularning mehnat munosabatlari sohasidagi imkoniyatlarni cheklab qo'ygan edi. Tadbirkorlik ayollarga o'ini ro'yobga chiqarish uchun, yangi ijtimoiy-iqtisodiy mavqega ega bo'lish uchun imkon beradi.

SHuni alohida ta'kidlash lozimki amalda tadbirkorlik faoliyatiga jalb etishning mavjud mexanizmlari asosan erkaklarga qaratilgan. Buni ayollarning tadbirkorlar saflaridagi ulushi kichikligi ham ko'rsatib turibdi.

Ma'lumki, tadbirkorlar sinfi-hozirgi jamiyatimiz uchun mutloqo yangi tuzilma bo'lib, so'nggi paytda faol tadqiqotlarning ob'ektiga aylandi. Tadbirkorlikning yo'llari va rivojlanishi istiqbollari, jamiyatning yangi qatlami sifatidagi ijtimoiy xususiyatlari, iqtisodiy shart sharoitlari va faoliyatining natijalari tahlil etilmoqda.

Mamlakatdagi hozirgi tadbirkorlik afsuski, ba'zi paytlarda qisqa muddatli maksimal foydaga intiladi. Biroq, hoirgi paytdayoq o'z oldiga uoq muddatli maqsadlarni qo'ygan va «har qanday yo'l bilan maksimal foyda olish» bosh vazifa qilib qo'ymagan tadbirkorlar maydonga chiqmoqda. SHunday qilib, xususiy tadbirkorlikni ijtimoiy himoyaning bir turi deb qarash lozim.

Ijtimoiy gender munosabatlarining xususiyati shundaki, ayolning ahvolini belgilovchi ijtimoiy omillar jins belgilari, milliy belgilar, ayolning psixologik va ijtimoiy-madaniy xususiyatlari bilan yaqin bog'liqlikda olib qaralad. SHunday qilib, sotsiogender yondashuv doirasida ayolning jamiyatdagi mavqei jamiyatning

jamiyatning ijtimoiy-siyosiy, qisqariy tuzilishi, madaniyat darajasini aks ettiruvchi integral ko'rsatkich sifatida namoyon bo'ladi.

Mamlakatda tadbirkorlikning qayrari topishi, dinamikasi va tarkibi to'g'risidagi nashrlarni o'rganib chiqib, mazkur ijtimoiy qatlam uchun xarakterli bo'lgan ijtimoiy xususiyatlarni umumlashtirish, shuningdek uning vakillariga xos bo'lgan strategiya va intilishlarini ochib berish mumkin. Avvalo, biznesning asosan erkaklar tomonidan olib borilayotganligini ta'kidlash lozim. Kichik biznesda ayollar oz miqdordagi foizni tashkil etmoqda. Yana bir xususiyatni qayd etish lozim. Ishni ilgariroq boshlagan shaxslarning yirik tadbirkorlar toifasiga kirish ehtimoli yuqoriroq, ishni kech boshlaganlar uchun bu qiyinroq kechadi.

Iqtisodiy va ijtimoiy vaziyatning yetarli darajada barqaror emasligi, tadbirkor faqat o'z kuchiga ishonishi lozimligi, davlat tomonidan quvvatlashning yetishmasligi tadbirkorlik faoliyatiga salbiy ta'sir etishi mumkin. SHuning uchun davlatning muhim vazifasi kichik va o'rta biznesni quvvatlashdir. Bu iqtisodiyotning barqarorlashuvi va o'sishiga, bandlik muammolari, shu jumladan ayollar bandligi muammolari hal etilishigaijobiy ta'sir etadi.

Ayollarning hozirgi ahvoli jamiyatning patriarxalligini aks ettiruvchi an'analarning ham oqibatidir. Ayollarning ijtimoiy kamsitilishi ildizlarini qadim o'tmishdan izlash lozim. Ayolga to'la qadrlil emas, mavjudotga kabi munosabat falsafiy va diniy qarashlarda o' ifodasini topgan. Masalan, Suqrot qayd etgan: «Uch narsani baxt deb hisoblash mumkin: sen yovvoyi hayvon emassan, sen varvar emassan greksan va sen ayol emassan erkaksan». Erkaklarning ustunligiga moyil bo'lgan hozirgi jamiyatda ham kuzatiladi.

So'nggi asr mobaynida ayollar bandligi va karerasi masalasi transformatsiyasi qayta shakllanishi batafsilroq ko'rib chiqilgan. Qayd etiladiki, inqilobdan keyingi davrda yangi davlatda ayollarni mehnatga faol jalb etish boshlandi. Bunda ayol uchun ishlash yoki uy bekasi bo'lishdan birini tanlashning imkoni qolmadi. Ishlamaydigan ayol ma'naviy va huquqiy kamsitishga tortildi. Amalda ayollarning

ozod etilishi va teng huquqliligini targ'ib etuvchi bunday siyosat sho'ro jamiyatida ayollar o'ta ekspluatatsiya qilinayotganligini niqoblab turar edi.

Avval boshdanoq huquqlarni baravarlashtirish ayollar uchun emas, balki mafkura uchun amalga oshirildi. Industrlashtirish va kollektivlashtirish jarayoni arzon ish kuchining doimiy o'sishini talab etar edi. Bunda turli kasblar bo'yicha ish haqi tabaqalanishi juda oz bo'lib, ishning jozibadorligi ish haqi darajasi bilan emas, balki obro'liligi omili bilan belgilanar edi. SHunday omillardan biri bo'lib, ishga qizqish maydonga chiqdi. Ijodiy o'zini ro'yobga chiqarish imkoniyati, ish joyidagi ijtimoiy muhit. Ayollar uchun bu omillar eng muhim bo'lib chiqdi, chunki mehnat haqidagi hokimiyat darajasi va mustaqillikdagi tabaqalanish mansab ierarxiyasining yuqori pog'onalaridagina sezilarli bo'lib, bu pog'onalarga ayollar kamdan-kam yetib borar edilar.

Natijada «ishlovchi ayol onaning» karerasidan ko'ra ko'proq ishdagi ijtimoiy komfortni quvvatlashga moyil bo'lgan asosiy ijtimoiy psixologik tipi shakllandi. «Uy bekasi» va «ishbilarmon ayol» umumiy safdan tashqarida turuvchi tiplar edi.

Hozirgi jamiyat uchun rasman e'lon qilinayotgan har ikkala jins uchun teng huquqlar va imkoniyatlarni kafolatlayotgan demokratik yo'l bilan amalda mavjud bo'lgan ayollarning haqiqatda kamsitilishi o'rtasidagi ziddiyat mavjud. Ayollarning ijtimoiy kamsitilishi mehnat va bandlik sohasida, moddiy ne'matlar va hokimiyatning taqsimlanishida, jamiyatning siyosiy va madaniy hayotida namoyon bo'lmoqda va oshkshra xarakterga ega.

SHuni ham qayd etish lozimki, ayollar iqtisodiy tashabbusi bandlik sohasida ayollarning ijtimoiy kamsitilishi bilan nizoga kirishiladi. Bu bilan bog'liq holda ayollarning mehnat munosabatlari sohasidan ijtimoiy chiqarib yuborilishi jarayoni yuzaga keladi.

Olib borilgan iqtisodiy islohotlar ayollarga mavjud holatni o'zgartirish uchun imkoniyatlar yaratmoqda. O'ziga ishonishning, mustaqillikning va atrofdagilarning tan olishlariga erishishning yo'llaridan biri biznesdir. Ayollar biznesin rivojlantirish, ayollarn biznes sohasiga integratsiyalash mexanizmini yo'lga

qo'yish – bandlikka ko'maklashish bo'yicha ijtimoiy siyosatning istiqbolli yo'nalishlaridir. Zamonaviy jamiyatda patriarxal ukladdan chekinish gender rollarnqayta ko'rib chiqishga olib kelmoqda, ayollar va erkaklarning roliga yangicha baho berilmoqda.

Ayollar biznesning rivojlanish imkoniyatlari hayot kechirishning nobarqaror sharoitlarida ayollar uchun bandlikning yangi turlariga ehtiyojdan kelib chiqadi. Aynan ayollar ular xos bo'lgan kommunikabellik, mijozga emotsional yo'nalganlik, ishonch munosabatlarini o'rната olishga qodirlik, har qanaqasiga g'alabaga erishishni hoxlamaslik tufayli biznesda erkaklar nisbatan ustunlik oladilar. Jamiyatdagi qadriyat intilishlari tizimi almashinishi, hayot kechirishining demokratik tamoyillariga o'tilishi, yangi iqtisodiy tuzilmalarda ayollarning faolligiga ko'maklashadi. g'arbda ayol tadbirkorlar soni o'sish erkak tadbirkorlar soni o'sishidan 2-3 marta yuqoriroq. Mamlakatimizda ham jarayonlar shunday rivojlanmoqda, deyish mumkin. Lekin tahliliy materiallar yo'qligi va ayollar bznesi muammolarini hal etishga milliy iqyosda astoydil kirishilmayotganligi bunga imkon bermaydi.

Ayollar tadbirkorligi kuch yig'ib borayotgan istiqbolli yo'nalishdir. Iqtisodiy nobarqarorlik ayollar tadbirkorligining yanada yuksalishini muqarrar qilib qo'yadi. Aynan ayollar, intuitsiyaga, muammolarni hal etishga emotsional yondashishga tayanib noaniqlik vaziyatlarida firmalarni boshqarish tajribasini tez egallaydilar. Ayol tadbirkorlarning ko'pchiligi biznesga ularni mas'uliyatni zimmaga olishga majbur etuvchi moddiy va ijtimoiy holatlar harakatga solishi tufayli kirib keladilar.

Ayol tadbirkorlarning motivatsiyasi biznes bilan shug'ullanuvchi erkaklarning motivatsiyasiga nisbatan harakatchanroqdir. Firmaning ahvoli, komandaning tarkibi, moliyaviy tazyiq. O'ziga baho berish – bular tadbirkor ayollarning qadriyatlar ierarxiyasiga ta'sir etuvchi omillardir. Ayollarda vaqt o'tishi bilan professional o'sish, yetarli darajada yuksak prosessionla talablar darajasida ish olib borish ahamiyatli bo'lib qolad. O'z kasbiy imkoniyatlarini qayta tafakkur qilish yuz beradi. L. V. Babaeva (5) ma'lumotlariga ko'ra ayol tadbirkorlarning motivlari

tizimida o'zini qaror toptirish anchagina kamtarona o'rin egallaydi. O'zini qaror toptirishning, kareraga intilishning faoliyatning tartibga soluvchisi sifatidagi past reytingi ayollar tadbirkorligida motivlar tizimi o'ziga xos xarakterdaligini bildiradi. Bu esa ayollar menejmentining o'z traektoriyasi bo'yicha rivojlanishga sabab bo'ladi.

Bznes bilan shug'ullanshga to'sqinlik qiluvchi xislatlar orasida ayollar quyidagilarni qayd etadilar:

- Punktuallikning yo'qligi;
- Rahmdillik tuyg'usini yenga olmaslik;
- Ortiqcha emotsionallik;
- Barchani xursand qilishga intilish.

Biznesda muvaffaqiyatga ko'maklashuvchi xislatlar sifatida quyidagilarni ajratib ko'rsatadilar:

- Kishilar bilan muomalani yo'lga qo'ya olish;
- Vijdonlilik va mas'uliyat;
- Boshlagan ishini oxiriga yetkaza olish;
- «hamma narsani tushunib olishga va bajarishni o'rganib olishga intilish»;
- Intuitsiya;
- Omad;
- Hiylakorlik.

Mazkur tadqiqotning negiziga ayollar biznesi xususiyatlarini, rahbarlik uslubini, biznesda ayollar muammosini matbuotda 'lon qilingan nashrlar tahlili asosida o'rganish qo'yilgan bo'lib, uning vazifasi quyidagilarni aniqlab olishdir:

- ayollarning biznesga kirib kelish yo'llari;
- rahbarlikning «ayol» uslubi;
- ishbilarmon ayolga jamiyatning talablari.

Ayollar masalasi mamlakatimizda ijtimoiy siyosatda ustivor masalalardan biri hisoblanadi. Ayollar ahvolini yaxshilashning har qanday kontseptsiyasi asosida ayollarning hozirgi ahvolidan nimalar yomon ekanligi haqidagi tasavvur va qanday

o'zgarishlarni ko'rmoqchi ekanligimiz emas balki, ayollarning hozirgi qulay bo'lmagan ahvoli sabablarini va ularni bartaraf etishning yoki oqibatlarini yumshatishning real imkoniyatlarini, mexanizmlarini va dastaklarini tushunish yotishi lozim. Eng umumiy ko'rinishdagi bu sabablar yetarli darajada ravshan. Bu, birinchidan, har qanday iqtisodiyotga xos bo'lgan ayol ish kuchining iqtisodiy o'sish davrida jalb etish va tushkunlik davrlarida ish kuchi booraliradn chiqarib tashlash tendentsiyasi. Ikkinchidan, xurofotlar sababli ayollarni kamsitish. Uchinchidan, ayollarning mehnat bozoridagi ob'ektiv raqobatyardoshligi . muvofiq ravishda bu uch omillarni, ularning o'aro munosabatalarini va murakkabligini tushunish ayollar ahvolini yaxshilashning strategiyasini va real imkoniyatlarini belgilaydi. Ayollarga nisbatan davlatning har qanday siyosati u yoki bu nisbatlarda faqat uch komponentdan tarkib topishi mumkin: ularning mehnat booridagi ob'ektiv ahvolini kompensatsiyalash, ayollarning kamsitilishiga qarshi kurashish, ayolarning mehnat bozoridagi raqobatbardoshliligini oshirish chora-tadbirlari. Qayd etish lozimki, hozirgi sharoitda davlatnng majburlovchi choralari, shu jumladan qonunchilik orqali, ish beruvchilarni o'z manfaatlariga zid harakatlariga majbur eta olmaydilar.

Ish beruvchi ayolni ishga qabul qilishi uchun u ayol mazkur ish joyida erkakdan yaxshiroq ishlay olishiga yoki ayl kamsitilishga rozi bo'lishiga ishonishi lozim: past ish haqi va boshqa kamsitishlar. Aks holda mehnat bozorida erkaklarni afzal ko'radilar. Buning ob'ektiv sabablari erkaklarning mehnat booridagi yuqoriroq harakatchanligi, ko'pgina ijtimoiy itiyozlardan ularning foydalanmasligi, patriarxal stereotiplar bilan bog'liq an'anaviy xurofotlar. Ayollarning yehnat bozoridagi noqulay ahvoli natijasida ayollar bandligiga ko'maklashish bo'yicha davlat siyosatida ikki yo'nalishni ajratib ko'rsatish mumkin:

- ayollarning noqulay ahvolini to'g'ridan-to'g'ri qoplab borilishi;
- ayollarning mehnat bozoridagi ob'ektiv raqobatyardoshligini oshirish bo'yicha choralalar.

Bunda zamonaviy mehnat bozorining real talablaridan hamda davlatning real imkoniyatlari va ehtiyojlaridan kelib chiqish lozim. Davlatning imkoniyatlari bu yerda davlat tuilmalarida yangi ish joylarini to'g'ridan-to'g'ri yaratishda, shuningdek iqtisodiy va ijtimoiy hayotni rivojlantirish uchun zarur yangi xizmatlar bozorini rivojlanishini raqg'batlantirishdadir.

SHubhasiz, barcha bu sohada hal qiluvchi rol davlatga tegishlidir. Lekin uning imkoniyatlari cheklangan, shuning uchun moddiy resurslarni u yoki bu tadbirlarning ijobiy va salbiy natijalari hisobga olgan holda qat'iy tanlab olib va bajarilishi muddatlari bo'yicha tabaqalashtirib yo'naltirish lozim. Ravshanki, ba'zi choralar natija keltirmaydi, chunki ular uzoq muddatli maqsadlarga qaratilgan. To'g'ridan-to'g'ri quvvatlash choralari aksincha to'g'ridan to'g'ri lekin uzoq vaqt davom etmaydigan samaraga mo'ljallangan. Muayyan davrdan bu choralarning ulushini o'zgartirish lozim, bunda tez lekin uzoq bo'lmagan natija beradigan choralardan, uzoq muddatli barqaror samara beruvchi choralarga o'tib boriladi.

Mehnat bozoridagi vaziyatni o'zgartirish bo'yicha barcha choralar ayollarning past raqobatbardoshligi real sabablarining tahlilidan kelib chiqishi lozim. Bunday sabalar sifatida quyidagilarni qayd etish mumkin:

1. O'n yillar mobaynida ayollar to'la ravishda ijtimoiy himoyaning poternalistik modeli bilan qamrab olingan edi. Bu model ular mehnat huquqini va ijtimoiy imtiyozlar tizimini kafolatlagan edi. Lekin u bozor iqtisodiyotiga o'tishda ob'ektiv sabalarga ko'ra barbod bo'ldi.
2. Ayol ish kuchining katta qismi byudjetdan moliyalashtiriladigan sohalarda jamlangan bo'lib, bu sohalardagi mehnat ko'pincha past malakali va zerikarli edi, bu kvalifikatsiyaga (malakasizlanishga) olib kelar edi. Bundan tashqari ayollar jamlangan iqtisodiyot sektorlari, odatda ustivor tarmoqlarga mansub emas edi.
3. Mehnat boorida ayollar an'anaviy ravishda passivdirlar, kasbiy harakatchanlikka, kamroq moyildirlar, professional o'zini ro'yobga chiqarish

va kareraga nisbatan ish joyidagi ijtimoiy komfortga kattaroq e'tibor qaratadilar.

4. Ayollarda, erkaklarga nisbatan ko'proq darajada rasmiy ma'lumotlar darajasi real kvalifikatsiyaga va mehnat bozorining talablariga muvofiq kelmaydi.
5. Ayollarning ikki yoqlama bandligi xizmat vazifalarini bajarish va uy ishlarini bajarish.
6. Jamiyatda ayollarning egallashi lozim bo'lgan va egallashi mumkin bo'lgan o'rni borasida kuchli noto'g'ri tasavvurlar mavjud.

Bu omillarning bartaraf etilishiga yoki yumshatilishiga davlat ijtimoiy siyosatining choralari qaratilgan bo'lishi kerak.

Tamomila ravshanki, davlatning moliyaviy imkoniyatlari bugun juda cheklangan. SHuning uchun shunday siyosatmuvaqqiyatli bo'lishi mumkin, agar u birinchidan, tabaqalashtirilgan holda amalga oshirilsa, ya'ni turli ijtimoiy guruhlar uchun yordamning maksimal samarali choralari nazarda tutilsa, ikkinchidan, bu siyosat bilvosita yordamning imkoniyatlariga maksimal darajada qaratilgan bo'lishi lozim. Bu yordam unchalik qimmatga tushmaydi. Lekin iqtisodiyotda sinergetik va multiplikativ samara deb ataluvchi samara beradi, ya'ni turli choralar bir-birining samarasini oshiradi. Mamlakatimiz sharoitlarida kichik va o'rta biznes sohasini rivojlantirish orqali iqtisodiyotning umumiy taraqqiyotiga ko'maklashuvchi choralar ayollarga ham yordam beradi va muvaffaqiyat keltirishi mumkin. Afsuski, hozirgi paytda bunday choralarning anchagina qisman xarakterda bo'lib, amaliyotda bajarilmay qolmoqda yoki juda oz qismi bajarilmoqda xolos. SHuning uchun hozirgi sharoitda ayollar bandligiga ko'maklashuvchi mexanizmlarni batavsil ishlab chiqish muhim bo'lib turibdi.

Mamlakatimizda avvaldan vujudga kelgan mehnat taqsimoti tizimi oqibatida va ayollarning kasbiy intilishlariga bog'liq holda hozirgi paytda ularning kasbiy malakasi va mas'uliyati mehnat bozoridagi talabni aks ettiruvchi bo'sh ish joylari tarkibiga mos kelmaydi. Ayollarning mehnat bozoridagi passivligini yengib

o'tishga yordam beradigan maxsus choralar ko'rilmasa, bozor talablariga mos ravishda ayollarni qayta kasbga tayyorlash kutilgan natijalarni bermasligi mumkin.

Bu bilan bog'liq ravishda ayollar jamoat tashkilotlarining roli ortadi. SHuning uchun ayollar bandligiga real ko'maklashayotgan tashkilotlarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash muhim ahamiyatga ega. Bu holda biznesda muvaffaqiyatga erishgan ayollar muhim rol o'ynashlari mumkin. Bu ayollar tomonidan o'z tajribasini «tirik holidagi» boshqalarga yetkazilishi maxsus mos maslahatdan samaraliroq bo'lib chiqishi mumkin. Yollanib ishlashni afzal ko'ruvchi ayollar uchun ayol psixologiyasi xususiyatlarini va mehnat bozoridagi hulq-atvorlari o'ziga xosligini, shuningdek har bir alohida holda ayollarning sotsial-psixologik tipini va ularning professional faoliyatiga nisbatan qarashlarini hisobga oluvchi qayta tayyorlashning ixtisoslashtirilgan dasturlar zarur. Yosh bolali ayollar uchun ham alohida dasturlar talab etiladi. Bu yerda ham, xuddi biznesdagi kabi mavjud imkoniyatlar haqida, o'z kasbiy hayotini o'zgartirish uchun qo'yiladigan birinchi qadamlar to'g'risidagi, ish beruvchi bilan qanday muloqotga kirishilishi va ish axtarish, shuningdek muvaffaqiyatga erishgan ayollar bilan bog'lanish imkoniyat to'g'risidagi axborot talab etiladi. Kasbiy doiradagi norasmiy muloqot ayolning mehnat bozoridagi farolligini maqbulroq yo'nalishda oshiradi. Bu ularning professional hulq-atvorlariga tez ta'sir ko'rsatadi va muvofiq ravishda ularning professional sifatidagi ayollarga munosabati o'zgaradi. Ayollarni an'anaviy ravishda birdamlik va o'zaro yordamga moyilligini e'tiborga olinsa, bunday amaliyot biron-bir muddatdan so'ng ularning imkoniyatlarini erkaklarniki bilan baravarlalashtiradi, deb taxmin qilish mumkin.

Ayollar bandligi va karerasi sohasida ijtimoiy siyosat, fikrimizcha, xayriya tarzida yordam berish tizimiga emas, balki mehnat bozorida ayollar mavqeini faollashtirishga tayanishi lozim. Imtiyozlar tizimi moslashuvchan xarakterda bo'lishi va faqat haqiqatda muhtojlarni qamrab olishi lozim. Ijtimoiy yordamning bunday tizimi ayolni hozirgi paytda ko'proq cheklovchi xarakterda bo'lgan

imtiyozlardan ozod qilgan, mehnat bozorida uni harakatchanroq va raqobatga bardoshliroq bo'lar edi.

2.3. Mehnat bozorida ayollarning iqtisodiy faolligini oshirish – tadbirkorlik rivojlanishining muhim omili sifatida

Yuqoridagi ma'lumotlardan kelib chiqib shuni ta'kidlashimiz mumkinki, tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi ayollar yangi iqtisodiy shart-sharoitlarga eng yuqori darajada moslasha oladilar.

Tashkiliy xo'jalik faoliyatining bir turi hisoblanuvchi tadbirkorlik faoliyati taxlili, tadbirkor faoliyati tushunchasini aniq bir chegaralarini belgilab olishni ko'zda tutsada, tadqiqotning maqsadi bu masalalarni qamrab olmaydi. Uddaburonlik, tadbirkorlik-bu kishi faoliyatining turli ko'rinishlarida namoyon bo'luvchi qobiliyatdir. V. Dillning yozishicha "tadbirkorlik" - yangi biron bir ishga kirishishga qaror qilish biron bir muhim narsani bajarish demakdir. Uddaburon kishi – ijodiy fikrlash qobiliyati mavjud bo'lgan, ishga yangicha yondashadigan, odamlarni birgalikda ishlashga jalb eta oladigan tashkilotchidir.

SHunday qilib, uddaburonlik yoki tadbirkorlik – shaxsning o'ziga xos xususiyatlaridan biri bo'lib, unga ega bo'lgan kishi hayotning iqtisodiy – ijtimoiy yoki biron bir sohasida o'zining tashabbuskorligi, ijodkorligi, erkin fikrlash, noan'anaviy qarorlar qabul qila olishi kabi fazilatlari evaziga ko'zlangan maqsadlarga erisha oladi. Fikrimizcha, tadbirkor deyilganda faqatgina "pul ishlash" yoki o'z kapitali mustaqil tasarruf etish bilan band bo'lganlarnigina emas, balki foyda olish maqsadida o'z faoliyatini (ishlab chiqarish, tijorat moliyaviy) mustaqil qarorlar qabul qilish asosida yuritayotgan barcha kishilarni kiritish mumkin.

Sobiq iqtisodiy tizimi ta'siri ostida ayollarning iqtisodiy faoliyatida shakllangan sustkashlik, loqaydlik, jur'atsizlik va boqimandalik kabi unsurlar o'rmini endilikda uddaburonlik va tadbirkorlik egallashi lozim. SHu sababdan

iqtisodiy faoliyatning innovatsion shakllariga bo'lgan munosabatga ko'ra ayollarda bozor sharoitlarida moslashish haqida hulosa chiqarish mumkin.

Ko'pchilik ayollar tomonidan mayda tijorat faoliyati bilan shug'ullanilayotganligi ko'proq noilojlikdan deb qaralishi mumkin, chunki bu faoliyat ko'pincha oldingi ish yoki mutaxassislik bilan bog'liq emas, shu bilan birga faoliyatning bu turiga kirishuvchi ayollar o'z ijtimoiy va professional mavqeini o'zgartiribgina qolmay, ko'pgina hollarda uni pasaytiradi, sababi yuqoridagi faoliyat turi ma'lumotni ham yillar davomida orttiriladigan kasbiy malakani ham talab qilmaydi. Lekin mamlakatdagi sanoat stagnatsiyasi ish haqi to'lovlarining o'z vaqtida berilmasligi, davlat tomonidan ijtimoiy himoyaning kafolatlanmaganligi kabi sabablar tufayli aynan shu faoliyat turi ko'pchilik uchun yagona yo'l bo'lib qolmoqda. Ayollarni tadbirkorlik faoliyatiga undovchi eng asosiy omillardan biri ulardagi o'z yaqinlari uchun javobgarlik hisining yuqoriligidadir. Aynan shu narsa ayollarni tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishga kirishishida salbiy ta'sir etuvchi omillar, ya'ni, ehtiyotkorlik, tavakkal qilmaslikka intilish kabi xususiyatlari ta'siridan holi bo'lishga undaydi.

Ayollarning biznesga kirib kelishidagi sabablarni o'rganib ko'rilganda, bu sohadagi ayollar biznesi muayyan darajada majbur bo'lganlik bilan ajralib turadi.

Tadqiqot natijalari ayollar yirik yoki o'rta korxonalar rahbari lavozimini egallagan vaziyatlarni 80 % ida, bunga ularning o'zi emas balki, javobgarlikni o'z bo'yniga olishga to'g'ri kelgan holatlar sabab bo'lganini ko'rsatdi. Mamlakatdagi yangi iqtisodiy siyosat rahbarlar, ma'murlar va boshqa shu kabi yuqori lavozimlarda ishlayotgan ayollardan yangi turdagi majburiyatlarni o'z zimmlariga olishlarini talab etdi. Tadbirkorlikni o'z hayotini butunlay o'zgartirish bilan bog'liq faoliyat sifatida baholovchi ayollar so'ralgan respondentlarning 20 % nigina tashkil etdi. Demak ayollarning tadbirkorlik faoliyatiga kirishishi ko'p hollarda vujudga kelgan vaziyatlarga bog'liq bo'lib qolmoqda. Masalan, ayollar oldin rahbarlik qilgan do'konlar, kafe, dorixona, sartaroshxonalar yangi iqtisodiy

sharoitlarda mulk shaklini o'zgartirdi, bu korxonalarning rahbarlari esa o'z-o'zidan tadbirkor bo'lib qoldi.

Ijtimoiy, iqtisodiy muhit singari har bir shaxsda o'ziga xos xususiyatlar mujassamlangan bo'lib, aynan shu xususiyatlar ayollarning tadbirkorlik faoliyatiga kirishishiga zamin yaratishi yoki to'sqinlik qilishi mumkin.

Boshqacha qilib aytganda ayollarning bozor sharoitlariga to'la qonli moslasha olishlari yo'lida to'siq bo'layotgan muammolar ham ichki, ham tashqi xarakterda bo'lishi mumkin. Ayolning jamiyatdagi mavqei, ma'lumoti, yoshi, tibbiy-fiziologik xususiyatlari, qadriyatlari, shaxsiy xususiyatlari uning shaxsini belgilovchi asosiy omillardir. Yuqorida sanab o'tilgan omillar ozmi-ko'pmi ayolning o'ziga ham bog'liq va aynan shu omillar tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishga to'sqinlik qilishi mumkin. Mamlakatdagi ijtimoiy iqtisodiy holat, ya'ni iqtisodiy omillar, huquqiy baza, jamiyatda mavjud bo'lgan qadriyatlar va boshqa shu kabi omillar esa tashqi xarakterdagi to'siqlarga misol bo'ladi.

Ayollarni jamiyatda tutgan mavqeini bozor sharoitlariga moslashuviga ta'sirini ko'rib o'tamiz. Ayollarga tadbirkorlik bilan shug'ullanishga nima halal beradi. Bandlik xizmati tomonidan o'tkazilgan bo'sh ish o'rinlari yarmarkasiga kelgan ish bilan bogliq muammolarga duch kelgan, ishsiz, zamonaviy mehnat bozorida muayyan qiyinchiliklarga uchragan ayollar o'rtasida o'tkazilgan ijtimoiy so'rovda quyidagi savollar bilan murojat qilingan¹³:

1. Tadbirkorlik - ayollarning qobiliyati va imkoniyatlarini amalda sinab ko'rish imkoniyatini bermoqda. Uzi qiziqqan sohasi bilan shug'ullanish 90 foiz muvaffaqiyatni bildiradi. Bizning ayollar xam o'zlarini shu sohada sinab ko'rish orqali qo'shimcha pul topish maqsadida (jami respondentlarning 82 foizi) tadbirkorlik bilan shug'ullanishar ekan. Demak, ayollar o'z qobiliyatlarini sinab ko'rish uchun tadbirkorlikni eng qulay imkoniyat deb bilishar ekan.

¹³ Cto meshaet jenskomy predprinimatelstvtu.(rezultati oprosa) www.cer.uz/sdf/sfsf1452/ddd

ko'ra, ishlayotgan ayol bo'sh vaqtining 34,6 foizini haq to'lanmaydigan ishga, ya'ni uy tozalash, kir yuvish, oila a'zolariga qarashga sarflashi, bu yumushlarni uyda o'tirgan ayolga nisbatan ikki baravar ko'p va tez bajarishi aniqlandi. SHu bois, tadbirkor ayollar uchun mehnat ta'tiliga chiqish, dam olish va sog'liqni tiklash muassasalari xizmatlaridan imtiyozli foydalanish imkoniyatlarini yaratish qanchalik muhim ahamiyat kasb etishini ko'rish mumkin. Bu borada, tadbirkor ayollarni ijtimoiy himoyasini ta'minlash maqsadida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub'ektlarini kasaba uyushmalariga kengroq jalb etish choralarini ko'rish va bu jarayonni rag'batlantirish lozim.

So'rovnoma natijasi tahlili asosida bugungi kun tadbirkor ayolini ko'z oldimizga keltiramiz:

- 35-45 yoshlar atrofida, tadbirkorlik faoliyatini asosan xizmat ko'rsatish, ishlab chiqarish va savdo sohalarida 5 yil va undan ortiq davr mobaynida olib borayotgan;

- o'z mehnati natijalaridan manfaatdorlik hissi yuqori bo'lib, barcha imkoniyatlari, kuch va bilimni mavjud biznesini rivojlantirishga yo'naltirayotgan;

- yangilikka intiluvchan, asosan yoshlar va ayollarni ish bilan ta'minlab, ularga qulay mehnat sharoitlari yaratishga harakat qilayotgan, ijtimoiy mas'liyatli fuqaro.

Ayol tadbirkor o'rtasida o'tkazilgan ayollar tadbirkorligi motivatsiyasi so'rovining natijalari quyidagi ko'rinish oldi:

- O'zini o'zi ro'yobga chiqarish – 40%;
- Qiziqish – 35 %;
- Moddiy barqarorlik, pul – 30%;
- Yoningdagilar uchun g'amxo'rlik qilish – 25%;
- Kasbiy o'sishga erishish – 20%;
- O'ziga munosib mavqega ega bo'lish – 15%.

Jamiyatda o'z mavqeini belgilash bilan bog'liq bo'lgan motivatsiya ayollarda erkaklarga qaraganda ancha quyi darajada hamda bu narsa ayol va erkaklar

motivatsiyasi o'rtasidagi farqni ko'rsatib beradi. Moddiy manfaat doimo shaxsiy qiziqishlar bilan raqobatda bo'ladi. Agarda ayolda moddiy manfaat motivi ustun kelsa, bu odatda o'z yaqinlarining moliyaviy ahvoli haqida qayg'urish asnosida yuzaga keladi. Tadqiqotlar shaxsning jamiyatda o'z mavqeini egallab olishi bilan bog'liq hollarda moddiy tomonning ahamiyati u qadar yuqori emasligini ko'rsatdi.

Tadbirkorlik sohasida yetakchi o'rinni egallagan ayollarda, xuddi shu mavqedagi erkaklar motivatsiyasidan farqlanadi. Ayollardagi motivatsiya firmaning ahvoli jamoa tarkibi, moliyaviy bosim, o'z-o'zini baholash, maqsadlarga erishish to'g'risidagi tasavvurlari kabi omillar ta'sirida o'zgarib boradi.

Tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan ayollarda, ayniqsa 32-45 yoshli ayollarda kasbiy o'sish, o'ziga belgilab olingan yuqori darajadagi talablar doirasida ish olib borish muhim ahamiyat kasb etib boradi.

Ayollardagi til topa bilish xislati, o'zaro ishonchga qurilgan munosabatlarni o'rnatish qobiliyati korporativ vazifalarni bajarish davomida erkaklardan ustun bo'lgan jihatlarni belgilaydi. Ayollar tadbirkorlik sohasidagi muvaffaqiyatlarga erkaklar boshqaruv usuliga taqlid qilish orqali emas, balki yaqin-yaqingacha boshqaruvchi uchun yot sanalgan o'z xarakteridan ijodiy tarzda foydalanish hamda faqatgina ayollarga xos bo'lgan jihatlardan samarali foydalanish orqali erishadi. Bugungi kunda noan'anaviy boshqaruv usuli hisoblangan insoniy menejment firma faoliyatda o'zgaruvchan shart-sharoitlarga muvofiq keldi va boshqaruvning yangi turlariga o'tishga imkon beradi. Uning mohiyati boshqaruvdagi mantiqiylikdan voz kechib, tashqi muhitning doimiy o'zgarib turuvchi talablari bo'lgan ochiqlik va moslashuvchanlikda ifodalanadi.

III bob. Ayollar bandligini ta'minlashning ustivor yo'nalishlari

3.1. Ayollar bandligini ta'minlashning o'ziga xos jihatlari

Mamlakatimiz iqtisodiyotini modernizatsiya qilish va yangilashni izchil davom ettirish, iqtisodiyotdagi chuqur tarkibiy o'zgarishlar davom etayotgan ayni paytda, aholining ish bilan bandligi masalalari, ayniqsa ayollar bandligi g'oyat dolzarb ahamiyat kasb etib bormoqda. Bu masalani hal etishning murakabligi milliy iqtisodiyotni jahon xo'jaligi va moliyaviy-iqtisodiy tizimga integratsiyalashuvi tobora chuqurlashib boryotganligi sharoitlari va shuning natijasida mehnat bozori – ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklifni ifodalovchi g'oyat murakkab tuzilmaga aylanib borayotganligi bilan izohlanadi. SHuningdek, hozirgi sharoitda mehnat bozori va uning o'ziga xos xususiyati o'ta jiddiy raqobatga, mehnat resurslarining sifat va malaka ko'rsatkichlariga bo'lgan talabni tobora oshib borishi bilan ajralib turadi.

Ishonch bilan shuni ta'kidlash mumkinki, bugungi kunda mamlakatimizda ayollarning erkaklar bilan teng huquqliligini ta'minlovchi ham qonuniy ham ijro etuvchi hokimiyatning amaliy mexanizmi shakllandi va domiy tarzda takomillashtirib borilmoqda. Bu jarayon ayollarning jamiyatda va oilada o'rnini belgilashga bo'lgan an'anaviy qarashlarni o'zgartiruvchi tadbirlarni amalga oshirish sharoitlarini yuzaga keltiradi.

O'zbekiston Respublikasi Markaziy Osiyo davlatlari o'rtasida birinchilardan bo'lib, BMT ning ayollarga nisbatan har qanday diskriminatsiyalashning har qanday ko'rinishlariga barham beruvchi konventsiyada va boshqa barqaror xalqaro hujjatlar, jumladan xalqaro Mehnat tashkiloti, "Onalikni muhofaza qilish", "Mehnat va bandlik diskriminatsiyasi"ga qo'shilganligi, ayollarga erkaklar bilan bir qatorda o'zining bor imkoniyatlarini barcha ro'yobga chiqarish imkonini beradi.

Istiqlolning dastlabki kunlaridanoq O'zbekistonda ayollarning jamiyatdagi o'rnini belgilovchi siyosiy, huquqiy, iqtisodiy, ijtimoiy rivojlanishini ta'minlovchi shart sharoitlar majmuasi shakllantirildi va uni jahon talablari asosida takomillashtirib borilmoqda.

O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligi bo'yicha me'yoriy hujjatlariga ko'ra – “bandlik – jismoniy shaxslarning, qonunga xilof bo'lmagan, ijtimoiy va shaxsiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog'liq bo'lgan, mehnat haqi yoki mehnat daromadi keltiruvchi faoliyatdir”. Odatda bandlik deyilganda insonning ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etishi tushuniladi. Lekin ayollarga nisbatan “ikkilamchi bandlik” tushunchasini ishlatish mumkin. Bu ayollarning ijtimoiy ishlab chiqarish va oilaviy-maishiy sohalaridagi bandligini anglatadi.

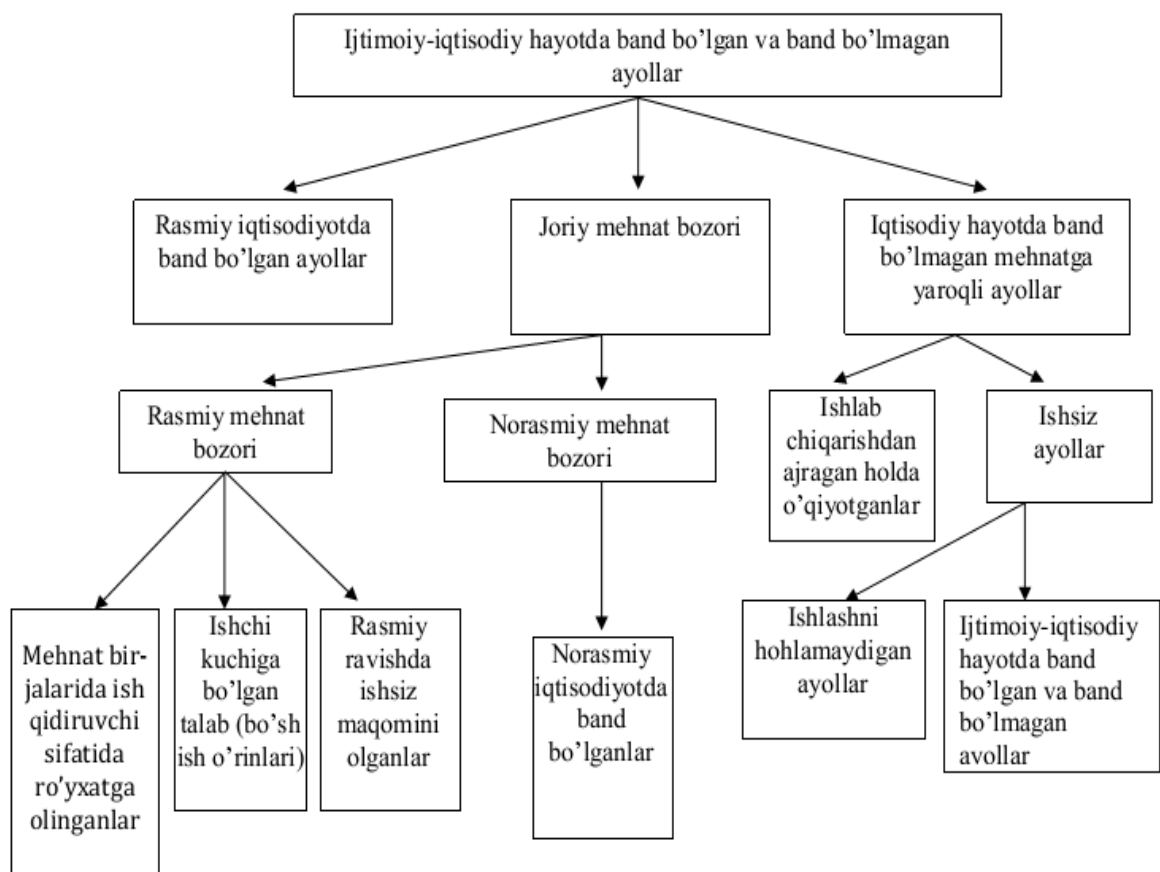
Ayollar bandligini uch turga ajratish mumkin:

- ijtimoiy ishlab chiqarishdagi to'liq bandlik;
- ijtimoiy ishlab chiqarishda to'liq bo'lmagan bandlik;
- ijtimoiy ishlab chiqarishda band bo'lmaslik.

Yuqoridagilarning har biri ayollar bandligining kasbiy va maishiy sohadagi mavjud turli nisbatlarni anglatadi.

Birinchi variant ish va kasbiy majburiyatlarning ustunligi ifodalaydi. Ikkinchi variant esa eng samarali bo'lib ijtimoiy-iqtisodiy hayotning har ikki sohasini, ya'ni “ish” va “uy” tushunchalarini o'z ichiga oladi. Uchinchi variant esa “uy” yoki oilaviy maishiy majburiyatlarning yuqoriligini bildiradi.

Ijtimoiy ishlab chiqarishda to'liq bo'lmagan bandlik varianti ayollar hamda jamiyat uchun bir qator afzalliklarga ega. To'liq bo'lmagan bandlik – qonunchilik yoki jamiyatda qabul qilingan me'yorlardan birmuncha kam vaqt davom etuvchi ish bo'lib hisoblanadi.



1-rasm. Ayollar bandligini turkumlanishi

To'liq bo'lmagan yoki qisman bandlikning ayollar uchun qulay jihatlari quyidagilarda ifodalanadi:

- ijtimoiy ishlab chiqarishdagi ishtirokini saqlab qoladi, shu bilan birga o'z daromadiga ega bo'lishni ta'minlaydi, mavjud malaka va qobiliyatning safarbar, ijtimoiy aloqalar va munosabatlar o'rnatish va ularni rivojlantirish imkonini beradi;
- bolalar tarbiyasi, oilaviy-maishiy majburiyatlarni bajarish o'z ustida ishlash, bilimlar va malakani oshirish uchun bo'sh vaqtning mavjudligi.

Umuman olganda ushbu variantning jamiyat uchun maqbul tomonlari juda ko'p. Jumladan, yosh avlodni ijtimoiy talablar darajasida tarbiyalash imkoniyati tug'iladi. Ishchi kuchining tiklanish jarayonlari barqarorlashadi, ayollar mehnat

salohiyatidan samarali foydalaniladi. Quyida ko'rsatilganlar ayollarning qisman bandligining ustun jihatlarini namoyon etmoqda:

- sanoati rivojlangan mamlakatlarda ayollarning to'liqsiz ish kuniga jalb etilishi keng tarqalmoqda, yollanma ishchi sifatida jalb etilgan ayollarning 45 % to'liqsiz ish kuni bo'yicha mehnat qilmoqda.

- ayollarning oilaviy-maishiy majburiyatlarini yengillashtirish ma'nosida to'liqsiz ish kuniga bo'lgan talabning yuqoriligi. 40%dan ortiq ayollar to'liqsiz ish kuni belgilangan korxonalarda ishlashga tayyorlar.

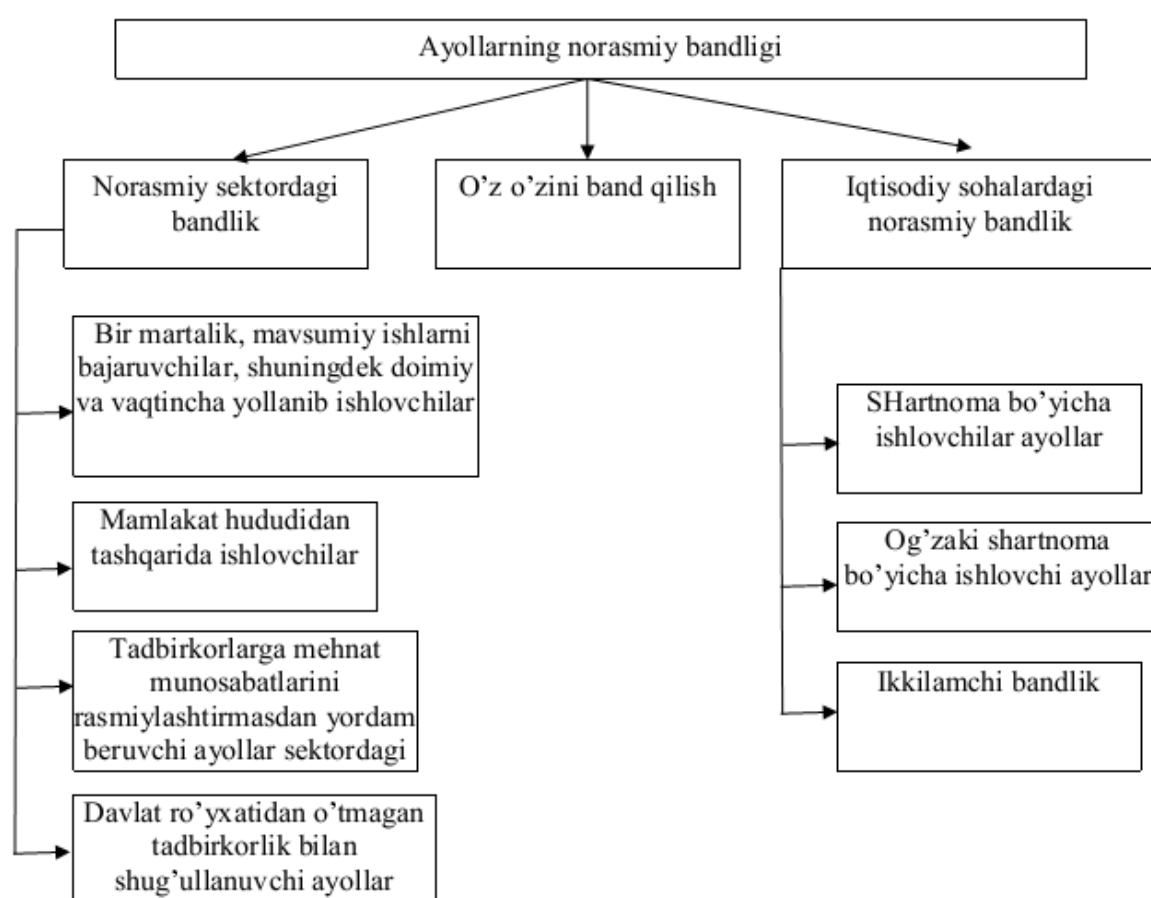
O'zbekiston hozirgi ijtimoiy-iqtisodiy vaziyatga bog'liq bo'lgan holda ayollar bandligining xususiyatlariga quyidagilar kiradi:

- demografik vaziyat xususiyatlari ayollarning oilaviy-maishiy majburiyatlarining yuqoriligi;
- mehnat yoshiga yetmagan bolalar va o'smirlarning ulushi deyarli 45 %ni tashkil etmoqda;
- ayollar iqtisodiy faolligini oshirishga qaratilgan minimal sharoitlarni yaratib berish;
- qonuniy-me'yoriy asosda mustahkamlangan tamoyillarga asosan bandlikni samarali ta'minlashga erishish.

Respublikamizda an'anaviy tarzda milliy qadriyatlarga asosan vujudga kelgan mehnat taqsimoti tizimi oqibatida va ayollarning kasbiy intilishlariga aks ettiruvchi ma'lumotlilik darajasi va kasbiy malakasi, mehnat bozoridagi talabni aks ettiruvchi bo'sh ish joylari tarkibiga mos kelmaydi. Ayollarning mehnat bozoridagi passivligini yengib o'tishga yordam beradigan maxsus choralar ko'rilmasa, bozor talablariga mos ravishda ayollarni qayta kasbga tayyorlash kutilgan natijalarni bermasligi mumkin.

Bu bilan bog'liq ravishda jamiyatdagi turli nodavlat tuzilmalari, nodavlat-notijorat tashkilotlari, shu jumladan ayollar jamoat tashkilotlarining roli ortadi. SHuning uchun ayollar bandligiga real ko'maklashayotgan tashkilotlarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash muhim ahamiyatga ega. Bu holda biznesda

muvaffaqiyatga erishgan ayollar muhim rol o'ynashlari mumkin. Bu ayollar tomonidan o'z tajribasini «tirik holida» boshqalarga yetkazilishi maxsus mos maslahatdan samaraliroq bo'lib chiqishi mumkin. Yollanib ishlashni afzal ko'ruvchi ayollar uchun ayol psixologiyasi xususiyatlarini va mehnat bozoridagi hulq-atvorlari o'ziga xosligini, shuningdek har bir alohida holda ayollarning sotsial-psixologik tipini va ularning professional faoliyatiga nisbatan qarashlarini hisobga oluvchi qayta tayyorlashning ixtisoslashtirilgan dasturlar zarur.



-rasm. Ayollar norasmiy bandligi tavsifi

Mamlakatimizda avvaldan vujudga kelgan mehnat taqsimoti tizimi oqibatida va ayollarning kasbiy intilishlariga bog'liq holda hozirgi paytda ularning kasbiy malakasi va mas'uliyati mehnat bozoridagi talabni aks ettiruvchi bo'sh ish joylari tarkibiga mos kelmaydi. Ayollarning mehnat bozoridagi passivligini yengib

o'tishga yordam beradigan maxsus choralar ko'rilmasa, bozor talablariga mos ravishda ayollarni qayta kasbga tayyorlash kutilgan natijalarni bermasligi mumkin.

Bu bilan bog'liq ravishda ayollar jamoat tashkilotlarining roli ortadi. SHuning uchun ayollar bandligiga real ko'maklashayotgan tashkilotlarni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlash muhim ahamiyatga ega. Bu holda biznesda muvaffaqiyatga erishgan ayollar muhim rol o'ynashlari mumkin. Bu ayollar tomonidan o'z tajribasini «tirik holda» boshqalarga yetkailishi maxsus mos maslahatdan samaraliroq bo'lib chiqishi mumkin. Yollanib ishlashni afzal ko'ruvchi ayollar uchun ayol psixologiyasi xususiyatlarini va mehnat bozoridagi hulq-atvorlari o'ziga xosligini, shuningdek har bir alohida holda ayollarning sotsial-psixologik tipini va ularning professional faoliyatiga nisbatan qarashlarini hisobga oluvchi qayta tayyorlashning ixtisoslashtirilgan dasturlar zarur. Yosh bolali ayollar uchun ham alohida dasturlar talab etiladi. Bu yerda ham, xuddi biznesdagi kabi mavjud imkoniyatlar haqida, o'z kasbiy hayotini o'zgartirish uchun qo'yiladigan birinchi qadamlar to'g'risidagi, ish beruvchi bilan qanday muloqotga kirishilishi va ish axtarish, shuningdek muvaffaqiyatga erishgan ayollar bilan bog'lanish imkoniyat to'g'risidagi axborot talab etiladi. Kasbiy doiradagi norasmiy muloqot ayolning mehnat bozoridagi farolligini maqbulroq yo'nalishda oshiradi. Bu ularning professional hulq-atvorlariga tez ta'sir ko'rsatadi va muvofiq ravishda ularning professional sifatidagi ayollarga munosabati o'zgaradi. Ayollarnng an'anaviy ravishda birdamlik va o'zaro yordamga moyilligini e'tiborga olinsa, bunday amaliyot biron-bir muddatdan so'ng ularning imkoniyatlarini erkaklarniki bilan baravarlashtiradi, deb taxmin qilish mumkin.

Bandlikka ko'maklash ijtimoiy siyosatning yana bir yo'nalishi ish o'rinlarini saqlab qolayotgan yoki ochayotgan ish beruvchini subsidiyalash va quvvatlashdir. Afsuski, bunday quvvatlash resurslar yo'qligi uchungina emas, balki ijtimoiy dasturlarni ro'yobga chiqarishning iqtisodiy va huquqiy mexanizmlari yo'qligi uchun ham zaifligicha qolmoqda.

Yuqorida sanab o'tilgan chora-tadbirlar o'zaro bog'langan va kompleks yondashuvni talab etadi. Ularning har birining muvaffaqiyatla qo'llanilishi boshqalarning ham samarasini oshiradi. CHunonchi, ayollar biznesining va ishni kengaytirishning imkoniyati bilan ayollar o'zini o'zi band qilishining o'sishi yangi ish joylarini yaratadi. Ommaviy kasblarda ayollarni qayta tayyorlash, agar buni mintaqa iqtisodiyotining talablarini hisobga olgan holda amalga oshirilsa, mintaqalardagi koxonalar iqtisodiy samaradorligini tez orada oshirishi mumkin, chunki ularga malakali ish kuchi yetkazib beriladi.

3.2. Ayollar tadbirkorligini rivojlantirish yo'nalishlari

Ko'pchilik rivojlangan mamlakatlarda kichik tadbirkorlik yuqori darajada taraqqiy etgan. Masalan, AQSH da hodimlari soni 100 kishidan kam bo'lgan firmalar ulushi, mavjud barcha firmalar miqdoriga nisbatan 30%ni tashkil etadi. Ularning katta qismini oilaviy tadbirkorlikka mansub deb topish mumkin. SHu bilan birga kichik biznes sohasida 5mln.ga yaqin ayollar band bo'lgan deb hisoblanadi.

Kichik biznesning asosiy xususiyatlari sifatida bozor va erkin savdoga yo'naltirilganlik, markazlashmagan moliyaviy resurslardan foydalanish, yuqori darajada tashkiliy-funksional moslashuvchanlik, tashkiliy va boshqaruv xususiyatlarining soddaligini ko'rsatishimiz mumkin.

Yuqorida sanab o'tilgan ustunlik bilan birgalikda kichik tadbirkorlikning o'ziga xos kamchiliklari o'am mavjud va ular quyidagilarda ifodalanadi., katta hajmdagi sarmoya talab etuvchi loyihalarni amalga oshirish imkoniyatining yo'qligi, yuqori darajadagi moliyaviy xatar, xodimlar ijtimoiy ximoyasining birmuncha zaifligi.

Kichik biznes, ayniqsa ayollar tadbirkorligining taraqqiyotida yo'lida jiddiy muammolar mavjud. Ishchi kuchi bozorining rivojlanmaganligi, ishchi kuchining ko'chish imkoniyatlari chegaralanganligi (ayniqsa bu ayollarda yuqori darajada

namoyon bo'ladi), moliyaviy-iqtisodiy nuqtai nazardan esa kichik korxonalarni moliyalashtirishning kiridit tizimi shakllanmaganligi, huquqiy himoyaning zaifligi, kichik biznesni qo'llab-quvvatlash yuzasidagi davlat dasturlarining mavjud emasligida ifodalanadi.

Iqtisodiyotni jonlantirish, uni tanazzuldan chiqarish, tovar va hizmatlar iste'molchilariga individual tarzda yondashish, iste'mol uchun o'ta zarur hisoblangan tovarlarni ishlab chiqarishda kichik biznes hal qiluvchi ahamiyatga. Aynan, kichik tadbirkorlik jamiyatdagi ijtimoiy vazifalarni bajarishda muhim rol o'ynaydi. Kichik tadbirkorlik – ayollar uchun eng qulay bo'lgan tadbirkorlik shaklidir. hozir jamiyat ayollarning o'rni haqida an'anaviy qarashlarni o'zgartirmay kelmoqdava o'rta va yirik biznes asosan erkaklarning ishi bo'lib qolmoqda.

Ko'pchilik ayollarni ma'lum bir soha va muayyan darajalarda tadbirkor bo'la olishlarini tushinish lozim. CHevarchilik bilan shug'ullanuvchi va mahsulotlarini o'zi sotuvchi ayol, kichik savdo do'koni ochgan va kichik ishlab chiqarish korxonasini boshqarayotgan ayol – bularning hammasi ayollar shug'ullanishi mumkin bo'lgan kichik biznesning turli darajalaridir.

Kichik tadbirkorlikning ustunliklari uning salbiy tomonlarini yopa olishi mumkin bo'lgan iqtisodiy, ijtimoiy va siyosiy shart-sharoitlarni yaratish lozim.

Tadbirkorlik faoliyatining rivojlanishini ta'minlash jamiyatda mavjud ob'ektiv imkoniyatlar, tadbirkorlik faoliyatining jozibadorligi va xavfsizligini ta'minlash mumkin bo'lgan, axborot, huquqiy, soliq va ijtimoiy infratuzilmani yaratilishida namoyon bo'ladi.

Kichik tadbirkorlikni normal rivojlanishi uchun zarur bo'lgan infra tuzilma quyidagilarni o'z ichiga oladi.,

- kichik korxona ochish uchun qulay bo'lgan moliyaviy manbalar.,
- tadbirkorlarga kerakli ma'lumot va maslahat beruvchi, kichik korxonalarga ko'mak markazlari.,
- o'z ishini ochishga rag'batlantiruvchi huquqiy va soliq siyosati.

hozirgi paytda bunday infratuzilmaning rivojlanish darajasi kichik biznes uchun, ayniqsa ayollar tadbirkorligi uchn yetarli emas. Lekin keyingi yillarda kichik biznesga davlat organlari tomonidan katta e'tibor qaratilmoqda. Zarur infratuzilma faol shakllanishi uchun me'yoriy baza yaratilmoqda. Rossiya Federatsiyasinig «Kichik tadbirkorlikni davlat tomonidan qo'llab-quvvatlanishi to'g'risida»gi qonuniga muvofiq Saratov viloyatida ham «Saratov viloyatida kichik tadbirkorlikni davlat tomonidan qo'llab quvvatlanishi to'g'risida »gi qonun qabul qilindi. Yuqoridagi qonunga muvofiq viloyatda kichik tadbirkorlikni rivojlantirish va qo'llab quvvatlash bo'yicha kompleks dastur ishlab chiqilgan bo'lib, dastur yo'nalishlaridan biri tadbirkorlik faoliyatiga ijtimoiy himoyalanganmagan aholi qatlamlari, shu jumladan ishsiz ayol va yoshlarni jalb etishga qaratilgan.

Saratovda kichik tadbirkorlikni viloyat miqyosida qo'llab-quvvatlash bilan shug'ullanuvchi ko'pgina tashkilotlar mavjud..kichik tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlashning mintaqaviy fondi, kichik va o'rta biznesni qo'llab-quvvatlash agentligi, savdo-sanoat palatasi va boshqalar. Ulardan ayrimlarining vazifasi tadbirkor va davlat organlarining o'zaro samarali faoliyat yuritishini ta'minlashdan iborat. Saratov hukumatining nobyudjet fondi viloyat rivojlanishidagi ustvor yo'nalishlarda faoliyat yuritayotgan korxona va birlashmalarga konkurs asosida moliyaviy yordam ko'rsatmoqda, ekologik toza texnologiyalar kiritilishini iqtisodiy rag'batlantirishga qo'maklashmoqda. Ijtimoiy innovatsion fond ilmiy-texnik va intellektual salohiyatdan samarali foydalanishga , intellektual mulk egalarining ijtimoiy quvvatlash hamda ularning manfaatlarini himoyalashga ko'maklashmoqda. SHuningdek, Savdo-sanoat palatasi ham tadbirkorlar manfaatini himoyalamoqda.

Axborot va maslahat hizmatlari ko'rsatuvchi tashkilotlar tarmohi yaxshi rivojlangan – bular Sarator ishbilarmonlikni rivojlantirish markazi, menejment va bozor akademiyasini, Morozov loyihasi, Yevratsiya fondi bo'lib, bundan tashqari ular kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash bilan shug'ullanadilar.

Saratovda tadbirkorlikni rivojlantirishga ko'maklashuvchi tashkilotlarning faoliyat yo'nalishlari tahlili quyidagilarni ko'rsatdi. Birinchidan, asosiy vazifasi aynan ayollar tadbirkorligini rivojlantirishga ko'maklashish bo'lgan birorta ham tashkilot yo'q. Ikkinchidan, qonunga ko'ra bir kishidan(ya'ni, yuridik shaxs maqomiga ega bo'lmagan xususiy tadbirkorlik) to 100 kishi xodimga ega bo'lgan korxonalar kichik biznes sub'ektlari hisoblanadi, bu esa moliyaviy qo'yilmalar va ishlab chiqarish ko'lamlaridagi juda katta farqni anglatadi. Yuqorida tilga olib o'tilgan tashkilotlarning ko'pchiligini vazifasidan kelib chiqsak, odatda ular qayta ixtisoslashuv va viloyatdagi ishlab chiqarish yo'nalishlarining ustivor yo'nalishlarini rivojlantirish maqsadida, xodimlari soni yuqori chegaraga yaqin bo'lgan, yetarli kapitalga ega bo'lgan kichik korxonalar bilan ishlashni ma'qul ko'radilar. hodimlari soni yuqori bo'lmagan korxonalar esa (eng kichik ishlab chiqarish, xususiy savdo, kichik hizmatlar ko'rsatish) bundan maxrum bo'ladilar. Bu esa aynan boshlang'ich sarmoyaga ega bo'lmagan va imkoniyatlari cheklangan, odam tuzishi mumkin bo'lgan korxonalardir.

Ayollar tadbirkorligini rivojlantirish uchun zarur bo'lgan ijtimoiy psixologik shart-sharoitlar asta sekinlik bilan shakllanmoqda, ayollar yangi iqtisodiy sharoitlarga yanadi ko'proq moslashmoqdalar. Faoliyatga kirishishning ob'ektiv sharoitlari yumshatilishi bilan, ko'pchilik yuqori darajadagi ma'lumotga ega bo'lgan ayollar, bu sohada muvaffaqiyatga erishish uchun kirishga ishtiyoq bildiradilar va bunga erishishlari ham mumkin, shu sababli bunga ko'maklashuvchi tuzilmalarni yaratish dolzarb bo'lib bormoqda.

Bundan innovatsion g'oyaga ega bo'lgan va tadbirkor bo'lish istagini bildirgan ayollarga real tarzda yordam berishi mumkin bo'lgan, turli darajadagi ayollar tashabbusini qo'llab-quvvatlovchi tashkilot tuzish zarur degan xulosa kelib chiqadi.

Ayol tadbirkorlarga ko'maklashish fondi, mavjud fondlar orasida boshqalarga o'xshamagan vazifalarni hal etgan bo'lardi. Ayol tadbirkorlarga ko'maklashish fondi – bu tashkilot, tuzilishi yangidan ish boshlagan tadbirkor

ayollarning ko'pgina muammolarini hal etishi, barcha hoxlovchilar uchun ochiq bo'lishi lozim. Ya'ni, moliyaviy, axborot yoki huquqiy ko'mak olish shartlari haqidagi axborot keng ommaga yetkazilishi lozim.

Bunday fondni tuzishdan maqsad bandlik va tadbirkorlik sohasidagi ayollar tashabbusi, innovatsion loyihalarni qo'llab-quvvatlash, ayollar bandligiga ko'maklashishdir.

Ushbu fondning vazifalari bo'lib;

- yangi tadbirkorlik tuzilmalari, innovatsion loyihalar, ijtimoiy tashkilotlar va h.k. bo'yicha ma'lumotlarning axborot bankini yaratish;

- axborot va maslahat ko'rsatish;

- potentsial tadbirkorlar va davlat organlari o'rtasidagi o'zaro munosabatni ta'minlash;

- mavjud tijorat tuzilmasi bazasida boshlovchi tadbirkor ayollarni stajirovkasini tashkil etish;

- loyihalarni amalga oshrishda kredit va subsidiya ko'rinishida moliyaviy ko'mak berish.

Bunday fondlarni tuzish tajribasi hozirda bor. Masalan. Moskvada Ayollar bandligi va tadbirkorlikka ko'maklashish fondi mavjud. Fondga moliyaviy yordamni Moskva shahrining Mehnat va aholi bandligi fondi ko'rsatadi.

O'z ishini boshlamoqchi bo'lgan va fondga moliyaviy yordam so'rab kelgan har qanday ayol bu tashkilotning a'zosi bo'lib qoladi. Ayol fond yordamini olishiga umid bog'lashi uchun, majburiy va shart bo'lgan, o'z biznes rejasini taqdim etishi bo'lib, biznes reja fondga ekspertizadan o'tkaziladi. Biznes rejani mustaqil ravishda tuzish yoki markazning maslahat xizmatlaridan foydalanish mumkin. Faqatgina shundan so'ng moliyaviy yordam olishga talabgor bo'lishi mumkin. Agarda fondga murojat qilgan ayol davlat bandlik xizmatida ishsiz deb ro'yxatga olingan bo'lsa, u holda ayol subsidiya olishga umid qilsa ham bo'ladi. Buning uchun esa fond hamda ishsizlik bo'yicha yillik nafaqani o'tkazib berish

mumkin bo'lgan, bandlik markazi faoliyatining muvofiqligi talab qilinadi, aynan o'tkazib berilgan summa subsidiya hisoblanadi.

Moskva shahrining mehnat va aholi bandligi bo'yicha qo'mitasi bunday subsidiyalarni berish tajribasiga ega. Subsidiyani olish uchun, biznes rejadan tashqari, kichik korxonaning ro'yxatga olinganligi to'g'risidagi xujjatdan nusxa yoki tadbirkor faoliyati bilan shug'ullanishga ruxsat beruvi guvoxnomadan nusxa, bank muassasidagi hisob raqami(kichik korxona tuzayotganlar uchun), shaxsiy hisob raqami (yuridik shaxs maqomini olmagan tadbirkorlar uchun) to'g'risida ma'lumotnoma taqdim etladi. Viloyat bandlik markazi tomonidan, viloyat uchun ustivor deb topilgan sohalardagi yo'nalishlar bo'yicha subsidiya olish imkoni yuqori hisoblanadi. Saratov viloyatida kichik biznesni qo'llab-quvvatlash to'g'risidagi qonunning 3-moddasiga muvofiq Saratov viloyati davlat xukumati organlaridan ko'mak olish huquqini beruvchi ustivor yo'nalishlar ro'yxati, viloyatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda viloyat xukumati tomonidan belgilanadi va Saratov viloyat Dumasi tomonidan tasdiqlanadi.

Moskva tajribasi subsidiya ajratilishida berilayotgan summaning kamida 25 foizi miqdorida o'z mablag'larini jalb etish shartini maqsadga muvofiqligini tasdiqladi, bu nafaqat pul ko'rinishida balki subtsidiya oluvchining niyati qat'iyiligini yanada kafolotlovchi, biron-bir mulk shakli bo'lishi ham mumkin.

Agar ayol ishsiz bo'lmasa, lekin tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanish istagini bildirsa, fond imtiyozli shartlarda kredit berish imkoniyatiga ega bo'lishi lozim. Bunday kreditning taqdim etishdagi asoslardan biri sifatida "Saratov viloyatida kichik biznesni qo'llab-quvvatlash" to'g'risidagi qonunni ko'rsatish mumkin. Qonunda o'z a'zolari mablag'lari, xayriya va boshqa tushumlarni, o'zaro moliyaviy yordam va imtiyozli kreditlar ajratishga yo'naltiruvchi, kichik tadbirkorlik sub'ektlarining o'zaro kreditlash jamiyati haqida to'xtalib o'tilgan. Jamiyat pul mablag'larini faqatgina o'z a'zolariga ajratishi mumkin.

Yuzaga kelgan holatda kredit olish uchun zarur bo'lgan hujjatlardan tashqari, kafillik berish amaliyotini joriy etish maqsadga muvofiqdir. Ya'ni, kredit oluvchi fond a'zolari orasidan uning g'oyasini qo'llab-quvvatlovchi kafillarni topishi lozim. SHundan so'ng tashkilot kredit berish to'g'risidagi masalani hal etadi. Kredit summasi tabaqalashtirilgan, kredit imtiyozli, lekin qaytariladigan summaga o'qish, yurist, psixolog maslahati va hokazo harajatlar qo'shiladi.

Mintaqaviy tajribadan o'zaro kreditlash tipidagi jamiyat tuzilganligi ma'lum, masalan, "Arzamas"(Arzamase) shahrida tuzilgan "Ishonch"(Doverie) kredit shirkati, buerda moliyalashtirishning birinchi manbasi bo'lib birodar shaharda yashovchi amerikalik ayol tadbirkorlardan olingan grant hizmat qildi.

O'z ishini muvaffaqiyatli boshlash uchun faqatgina moliyaviy ko'makning o'zi kamlik qiladi. Fond tuzilmasi o'z ichiga maslahat va axborot markazlarini olishi zarur.

Maslahat markazi vazifalari;

- biznes rejasi ishlab chiqishda yordam berish.,
- huquqiy yordam berish.,
- marketing sohasida maslahat berish.,
- psixologk hizmatlar ko'rsatish.

O'z ishini ochmoqchi bo'lgan va biron bir loyihaga ega bo'lgan ayol, fondga maslahat xizmatidan foydalanish uchun murojat qilishi mumkin.

Ayollar turli ma'lumot va kasbiy darajaga ega ekanliklari, ulardagi kasbiy malakalini qo'llash sohasini, shuningdek ayol shug'ullanish istagini bildirgan faoliyatning tashkiliy ko'rinishlarini hisobga olib maslahat markazi tomonidan bir necha xil hizmatlar taklif etilishi mumkin.

Birinchidan, fondga tashkil etilgan iqtisodiyot asoslarini (boshlang'ich) o'rgatuvchi – qisqa muddatli kurslarda o'qish.

Ikkinchidan, hoxishga ko'ra shaharning boshqa o'quv muassasalariga o'qishga yuborish, buning uchun esa fond ta'lim muassasalarining imkoniyatlari to'g'risida ma'lumotga ega bo'lishi lozim. O'qishni moliyalashtirish ta'lim

oluvchining hisobidan bo'lishi yoki o'qish qiymati kredit yoki subsidiya ichiga kiritilishi mumkin.

Va nihoyat, uchinchi, ayol biron bir o'quv kursini yoki o'zi uchun zarur bo'lgan bilimlarni mustaqil ravishda tanlaydi. Ko'pchilik ayollardagi ma'lumotning yuqori darajasi, olingan bilimlarni mustaqil ravishda o'zlashtirish va kelgusida qo'llash imkonini beradi deb hisoblash uchun asos bo'ladi. Buning uchun esa maslahat markazi zarur bo'lgan huquqiy va iqtisodiy adabiyotlari, o'z ishini ochish uchun kerakli xujjat namunalari, biznes reja loyihalari va h.k.larga ega bo'lishi lozim

O'z ishini ochish uchun zarur bo'lgan bilim olishning har qanday ko'rinishining natijasi biznes reja bo'lishi kerak.

Fondga a'zo bo'lgan har bir ayol malakali huquqiy yordam olishimkoniyatiga ham ega bo'lishi lozim. Bu narsa, ayniqsa yangidan ish boshlayotgan tadbirkorlar uchun juda muhim, buning sababi aksariyat hollarda ular o'z huquqshunosiga ega bo'lish imkoniga ega emas. SHu sababli, fondning huquqiy xizmati o'z a'zolarining himoyasini ta'minlab berishi lozim.

O'z ishini boshlayotgan tadbirkorlar uchun, tovar va xizmatlar reklamasini tashkil etishga ko'maklashuvchi, tovarlarni bozorga samarali yo'naltirish, mijozlarga xizmat ko'rsatish bo'yicha maslahatlar berishi mumkin bo'lgan marketolog xizmati ham foydali bo'lishi mumkin.

Ayollarning hulq-atvoridagi o'zgarishlarning ruhiy holatga yuqori darajada bog'liq ekanligi barchaga ma'lum. Ruhiy holatning yaxshilanishi bilan o'z-o'ziga ishonch ortadi, bu esa o'z navbatida faollikni ortishi hamda konstruktiv qadamlar qo'yilishiga olib keladi. SHu sababli, huquqiy, iqtisodiy bilimlar bilan bir qatorda, ayollar uchun psixolog maslahati ham zarur. SHu bilan birga bu maslahat shakli turli ko'rinishda bo'lishi mumkin.. alohida va guruhlar bo'yicha treninglar o'tkazilishi mumkin ham mumkin.

Fondning ustivor yo'nalishlaridan biri yangidan ish boshlayotgan tadbirkorlarni axborot bilan ta'minlashga ko'maklashishdir. Buning uchun esa fondga axborot markazi tashkil etilishi maqsadga muvofiqdir.

Ayollar tadbirkorligiga ko'maklashish fondi qoshida tuzilgan axborot markazining vazifalari quyidagilardan iborat..

- viloyatda tadbirkorlikni rivojlantirishga ko'maklashuvchi davlat, jamoat va boshqa tashkilotlar to'g'risidagi axborot banklarini yaratish;
- kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash bilan shug'ullanuvchi tashkilot to'g'risida axborot banki yaratish..
- maslahat markazi uchun zarur bo'lgan iqtisodiy, huquqiy va psixologik adabiyotlar to'g'risida axborot banki yaratish..
- potentsial hamkorlar va iste'molchilar haqida axborot banki yaratish..
- tadqiqotlar o'tkazish, xorij ish tajribasi va boshqa mintaqalardagi ish tajribasini tahlil qilish..
- fond faoliyati bilan jamoatchilikni muntazam tanishtirib borish.

Axborotlar markazi ma'lumotlar bazasini muntazam ravishda to'ldirib borish uchun, tadbirkorlik faoliyatiga ko'maklashuvchi davlat bandlik xizmati, yoshlar mehnat birjasi, ta'lim muassasalari, tijorat mehnat birjalari kabi tashkilotlar bilan doimiy aloqada bo'lishi shart.

Potentsial hamkorlarni izlash yoki yangi ist'molchilarni topish uchun, barcha hohlovchilar, ma'lumotlar bankiga o'z korxonasi va uning mahsuloti haqidagi ma'lumotni kiritish imkoniga ega bo'lishi lozim.

Viloyat jamoatchiligi bilan ommaviy axborot vositalarining doimiy aloqada bo'lishi axborot markazining ustivor vazifalaridan biri bo'lishi lozim.(Nafaqat axborotni balki tadbirkorlar tomonidan taklif etilayotgan tovar va xizmatlar reklamasini ham o'z ichiga olgan, axborot varaqasi, byulleten, jurnalni ham nashr qilish mumkin).Moskva fondi Mehnat va aholi bandligi qo'mitasi bilan birgalikda "Yangi bandlik " deb nomlangan jurnal nashr etmoqda. Jurnal sahifalarida, nafaqat Moskvada balki butun Rossiyada ayollar bandligiga ko'maklashish tajribasi,

ayollar tadbirkorligini rivojlantirishdagi muammolarini hal etishdagi ijobiy misollar yoritib boriladi.

Ayollar bandligiga ko'maklashuvchi fondning samarali faoliyat ko'rsatishi ayollar tadbirkorligining ko'pgina yangi shakllari paydo bo'lishiga olib keladi.

Mehnat bozoridagi vaziyat shundan iboratki, ko'pgina kasblar talab etilmay qolmoqda, yangidan o'qish va yangi kasb olishni hohlovchilar soni ortishi tendentsiyasi kuzatilmoqda. Lekin tanlovda ish bilan ta'minlanish ehtimolini oshiruvchi axborotning mavjud emasligi o'zini ko'rsatmoqda. Ish bilan ta'minlanish nuqtai nazaridan qaysi kasblarning istiqbolli ekanligini bilmaslik, mehnat bozorida busiz ham to'yingan kasblar (hisobchi, kotiba)ni yoki ish bilan ta'minlanishga kamroq aloqador bo'lgan kasblarni (tikish, to'qish) tanlashga olib keladi. Bu narsa yaqin paytlarda bandlik fondi hisobidan yangi kasb egallash qiyinchilik tug'dirmasligi, ko'pgina ayollarning ishsizlik davrini o'z oilasi uchun mumkin qadar foydali o'tkazishga bo'lgan istagi tufayli ro'y berdi. Lekin qayta o'qish bandlik muammosini hal etilishini kafolatlamaydi. Muayyan bir yordam ko'rsatilganda biron bir xunar bilan bog'liq bo'lgan kasbni egallaganlar (tikuvchilar, bichuvchilar. Sartaroshlar va h.k.lar) va bozor munosabatlari kasblari deb sanaluvchi kasblarni (hisobchi, menedjer) egallaganlar o'z kasblaridan tadbirkorlik faoliyatida foydalanishi mumkin. SHu sababli fond faoliyatining asosiy yo'nalishlaridan biri yangitdan o'qigan, qayta tayyorlangan, yangi kasb egallagan ayollarni bandlik bilan ta'minlashga ko'maklashish bo'lishi lozim.

Fond tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanish istagini bildirgan, xususan, yangidan kasb egallaganlarni o'zining tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlashdagi imkoniyatlari haqida ma'lumot berib borishi shart. Buning uchun esa, ilgari ta'kidlab o'tilganidek, fond kadrlarni tayyorlash va qayta tayyorlash bilan shug'ullanuvchi o'quv muassasalari haqida axborot bankiga ega bo'lishi kerak. Ta'lim olish jarayonidayoq ayollar fondning ayollar tashabbusini qo'llab-quvvatlash bo'yicha imkoniyatlari to'g'risida axborotga ega bo'lishlari lozim. Bu ularning guruhlar ichida, boshqa mutaxassisliklar bo'yicha. SHu bilan birga

yashash joyi bo'yicha birlashib olishlariga imkon beradi. SHeriklarni oldin o'qib ketganlar, o'qiyotganlar yoki boshqa muassasalarda o'qigan yoki o'qiyotganlar orasidan topish mumkin. Buning uchun fondning axborot markazi ma'lumotlari barcha uchun ochiq bo'lishi kerak.

Istak, imkoniyat, shaxsiy xususiyatlar, oilaviy sharoit, kasb, yashash joyi va boshqa omillarga ko'ra tadbirkorlikning bir necha tashkiliy shakllarini tuzish mumkin.

Mavjud bandlik xizmati markazlari qoshidagi o'quv ustaxonalari, ayollar tadbirkorligiga ko'maklashuvchi kanallardan biri bo'lib, bu yerda, birinchidan kasbiy malaka shakllanadi, ikkinchidan, vaqtinchalik ish bilan ta'minlashga erishiladi, uchinchidan, nafaqat kasbiy maxorat, balki xuddi shunday ustaxonani tashkil etish (masalan tuman markazlarida) bo'yicha tashkilotchilik ko'nikmalari o'ttiriladi .

Tuman bandlik markazlari bazasida., bino va uskunalar imtiyozli shartlarda tuman bandlik markazi tomonidan beriladigan shunga o'xshash ustaxonalar tashkil etilishi mumkin. Ayollar bandligiga ko'maklashish fondi tuman markazlari bilan birgalikda moliyaviy quvvatlashi axborot va maslahat berish bilan yordam ko'rsatishi mumkin. Ustaxonaning huquqiy shakli turlicha bo'lishi mumkin, uning ta'sischilari sifatida shunday ustaxona yaratishga qaror qilgan ayollar jamoasi yoki tuman bandlik markazlari bo'lishi mumkin.

Sartaroshxona, to'quv ustaxonasi, mo'ynali buyumlarni ta'mirlash va tayyorlash ustaxonasi – sanab o'tilganlar bunday ustaxonaning faoliyatini amalga oshirishi mumkin bo'lgan ayrim sohalardir.

Fond o'zi mustaqil ravishda turli xil mutaxassisliklar bo'yicha kasbga ega bo'lgan ayollarni birlashtiruvchi, kichik korxona tuzmoqchi bo'lgan ayollarga yuqorida tavsiflangan shartlar asosida ko'mak berishi mumkin. Birinchi galdagi moliyaviy va axborot ko'magidan so'ng fond tashkiliy ko'mak ham berishi mumkin.. bino ijarasi, ommaviy axborot vositalaridan dastlabki reklama va h.k.

Ayol tashkil etilayotgan firmaning egasi yoki ta'sischisi bo'lishi shart emas, u firmada sh bilan ta'minlanishi ham mumkin. Buning uchun esa yangi egallaydigan kasb bo'yicha qayta tayyorlovdan o'tgandan so'ng ishlash istagi bildirganlar to'g'risida fondning axborot markazida ma'lumotlar kiritilgan bo'ladi. Yollanma mehnat birjasini yoki davlat bandlik organlari bilan hamkorlikda uyda ishlovchilardan foydalanish mumkin bo'lgan korxona tashkil etish mumkin.

Ayol individual mehnat faoliyati bilan shug'ullanishga qaror qilishi mumkin. Bunday holatda, ko'pincha moliyaviy yordam kerak bo'lmaydi. Fond axborot va maslahat yordamidan tashqari, mahsulot yoki xizmatlar reklamasini joylashtirishda, mavjud axborot markazining ma'lumot banki bo'yicha xaridorlarni topishga, huquqiy masalalarni hal etishga yordam berishi mumkin. Fondga a'zo bo'lgan ayol uning mol yetkazib beruvchilar yoki xaridorlar bilan tuziladigan shartnomalari ishonchliligini ta'minlashning kafolati ekanligiga, ya'ni fond ayolning huquqlarini himoyachisi ekanligiga ishonishi lozim. Fond yordamida mahsulotning ko'rgazmasi, do'kon tashkil qilinishi mumkin.

Quyida batafsil ko'rib o'tiluvchi kichik tadbirkorlikning yana bir turi bo'lgan oilaviy tadbirkorlik ham tashkil etilishi mumkin.

Ayollar biznesining bunday tashkiliy shakllari uchun qaysi sohalar eng maqbul hisoblanadi. Bu – kattaroq biznes tomonidan egallanmagan va servis infasrukturasining rivojlanmaganligi sababli tashkil etiluvchi – mayda biznesdir. Odamlar hayotida qandaydir muammolar yuzaga kelgan joyda bunday biznes uchun imkoniyat tug'iladi. Bunday biznes asosan malaka talab etuvchi, shuningdek maxsus bilim va ko'nikmalarni talab qilmaydigan turli xil xizmatlar ko'rsatish imkonini beradi.

Masalan, umumiy ovqatlanish sohasining rivojlanmaganligi, idora xodimlari uchun uy tushliklari, restoranni band qilish imkoniyati yo'q bo'lgan kichik firmalar uchun kichik ziyofatlar va prezentatsiyalar o'tkazish xizmatini tug'dirishi mumkin. SHahar transportining doimiy ishlamasligi aholiga transport xizmati ko'rsatish imkonini beradi.

Zamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy vaziyat avval davlat tuzilmalari hal etib kelgan muammolarni yanada chuqurroq holda yaratmoqda. Bolani bolalar bog'chasiga joylashtirish muammosi tug'ilganligi sababli kichik bolalar bog'chasi yaratish imkoni tug'ildi. Kattakon kvartira yoki kichikroq bino ijarasi va bolalarga bo'lgan muhabbat –mana shular, buning uchun zarur bo'lgan deyarli barcha narsalardir. Kichkina bolalar bog'chasida muzika ishchisi, tarbiyachi, oshpaz va boshqalar o'z bilim va tajribalaridan foydalangan bo'lar edilar.

Ayollar shug'ullanishi mumkin bo'lgan yana bir soha – ta'lim berish xizmatlarini ko'rsatish, repititorlikdir. SHuningdek kichik maishiy xizmat ko'rsatish uyi tashkil etish, o'zi yashab turgan kichik tuman uchun ko'pgina xizmat turlari (kir yuvish, kvartirani tozalash, buyurtma bo'yicha tikish, kiyim remonti) bo'lgan maishiy xizmat markazi tashkil etish mumkin. Bunday kichik markazning tashkil etilishi qishloq joylari va tumanlardagi kichik shaharchalarda o'ta dolzarbdir.

Uyda kompyuter xizmatini tashkil etish – turli xildagi xizmat ko'rsatish.. matnni kompyuterda trish, o'yin mahsulotlarini tarqatish va ayirboshlash imkonini beruvchi ishlab chiqarish vositasidir.

XULOSA

1. Mehnat bozorining iqtisodiy tushuncha sifatidagi mohiyati uning turli ijtimoiy - iqtisodiy sharoitlardagi xususiyatlari, ishchi kuchini takror ishlab chiqarish, taqsimot, ayriboshlash va foydalanish mexanizmi, u yoki bu jamiyat iqtisodiy munosabatlari tizimida bu tushunchaning o'рни va ahamiyati klassik iqtisodiyot nazariyasi namoyandalari hamda xorijiy mamlakatlar mashhur iqtisodchi olimlarining tadqiqot predmeti bo'lgan.

2. Ayollarning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirish davlat tomonidan maqul keladigan ish tanlash va ishga joylashtirishga yordam berish, kasb hunarga ega bo'lish va shu kasb-hunar doirasida ishga ega bo'lishi, mehnatga haq olishga xizmat pog'onalaridan yuqoriga qarab borishda keng imkoniyatlar yaratish va ishga qabul qilishni qonunga hilof ravishda rad etishdan, mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishdan himoyalash yo'li bilan kafolatlanadi.

3. O'zbekistonda e'lon qilingan «Oila yili», «Ayollar yili», «Sog'lom avlod yili», «Onalar va bolalar» yili davomida xotin-qizlar sog'ligini yaxshilash, ularning jamiyatdagi rolini oshirish borasida ko'p ishlar qilindi. Qolaversa, xukumat tomonidan tegishli shart - sharoitlar, imkoniyatlar yaratilayotgani, huquqiy asosning takomillashtirilayotgan bilan bir qatorda halqaro tashkilotlarning yordami tufayla xotin-qizlar nodavlat tashkilotlarining tarmog'i ham tobora kengaymoqda.

4. 2017 yilda mamlakatimizda jami 988 mingdan ortiq yangi ish o'rinlari tashkil etilib, ularning qariyb yarmi kichik korxonalar, mikrofirmalar tashkil etish, uy mehnatining barcha shakllarini rivojlantirish, yakka tartibdagi tadbirkorlikni, xizmat ko'rsatish va servis sohasini yanada rivojlantirish, uy-joylarni ta'mirlash ishlari ko'lamini kengaytirish hamda ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish hisobidan yaratildi.

5. So'nggi yillarda mehnatga layoqatli aholini ish bilan ta'minlashning yangicha va noan'anaviy ko'rinishlarini joriy etish hamda rivojlantirishga alohida

e'tibor qaratilmoqda. Jumladan, respublika aholisining bandligi va daromadlari barqaror o'sishini ta'minlashga doir vazifalarni hal etishda kasanachilikning turli shakllarini keng rivojlantirish, jumladan, uning yirik sanoat korxonalari bilan kooperatsiyasini kengaytirishga ustuvor ahamiyat berilmoqda.

6. Aholi bandligini ta'minlash jamiyat ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishining eng muhim shartlaridan biri hisoblanadi va u iqtisodiyotda alohida ahamiyatga ega. O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlashni yanadayaxshilash va uning farovonligini oshirishning eng muhim yo'nalishi sifatida kichik biznes va xususiy tadbirkorlik, xizmat ko'rsatish va kasanachilik sohalarini qo'llab-quvvatlash va rivojlantirishni rag'batlantirish, ishlab chiqarish va ijtimoiy infratuzilmani yanada rivojlantirish bo'yicha keng ko'lamli ishlar amalga oshirilmoqda.

7. Olib borilgan iqtisodiy islohotlar ayollarga mavjud holatni o'zgartirish uchun imkoniyatlar yaratmoqda. O'ziga ishonishning, mustaqillikning va atrofdagilarning tan olishlariga erishishning yo'llaridan biri biznesdir. Ayollar biznesin rivojlantirish, ayollarni biznes sohasiga integratsiyalash mexanizmini yo'lga qo'yish – bandlikka ko'maklashish bo'yicha ijtimoiy siyosatning istiqbolli yo'nalishlaridir. Zamonaviy jamiyatda patriarxal ukladdan chekinish gender rollarni qayta ko'rib chiqishga olib kelmoqda, ayollar va erkaklarning roliga yangicha baho berilmoqda.

8. Ayollar tadbirkorligi kuch yig'ib borayotgan istiqbolli yo'nalishdir. Iqtisodiy nobarqarorlik ayollar tadbirkorligining yanada yuksalishini muqarrar qilib qo'yadi. Aynan ayollar, intuitsiyaga, muammolarni hal etishga emotsional yondashishga tayanib noaniqlik vaziyatlarida firmalarni boshqarish tajribasini tez egallaydilar. Ayol tadbirkorlarning ko'pchiligi biznesga ularni mas'uliyatni zimmaga olishga majbur etuvchi moddiy va ijtimoiy holatlar harakatga solishi tufayli kirib keladilar.

9. Mamlakatimizda avvaldan vujudga kelgan mehnat taqsimoti tizimi oqibatida va ayollarning kasbiy intilishlariga bog'liq holda hozirgi paytda ularning kasbiy malakasi va mas'uliyati mehnat bozoridagi talabni aks ettiruvchi bo'sh ish

joylari tarkibiga mos kelmaydi. Ayollarning mehnat bozoridagi passivligini yengib o'tishga yordam beradigan maxsus choralar ko'rilmasa, bozor talablariga mos ravishda ayollarni qayta kasbga tayyorlash kutilgan natijalarni bermasligi mumkin.

10. Boshqacha qilib aytganda ayollarning bozor sharoitlariga to'la qonli moslasha olishlari yo'lida to'siq bo'layotgan muammolar ham ichki, ham tashqi xarakterda bo'lishi mumkin. Ayolning jamiyatdagi mavqei, ma'lumoti, yoshi, tibbiy-fiziologik xususiyatlari, qadriyatlari, shaxsiy xususiyatlari uning shaxsini belgilovchi asosiy omillardir. Yuqorida sanab o'tilgan omillar ozmi-ko'pmi ayolning o'ziga ham bog'liq va aynan shu omillar tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanishga to'sqinlik qilishi mumkin. Mamlakatdagi ijtimoiy iqtisodiy holat, ya'ni iqtisodiy omillar, huquqiy baza, jamiyatda mavjud bo'lgan qadriyatlar va boshqa shu kabi omillar esa tashqi xarakterdagi to'siqlarga misol bo'ladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

2. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. —T.: «O'zbekiston», 1992.45-6.
3. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni. —T.: Adolat. 1998.
4. O'zbekiston Respublikasining Mehnat Kodeksi. — T.:«O'zbekiston», 1996. 263-6.
5. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2000 yil 25 iyuldagi «Qoraqolpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida fuqarolarni yollanib ishlash (mardikorlik) masalasini tartibga solish to'g'risida»gi F-1218-sonli Farmoyishi.
6. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2001 yil 18 maydagi «Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazlarini tashkil etish to'g'risida»gi 223-sonli Qarori. //O'zbekiston Respublikasi Qonun xujjatlari to'plami. Rasmiy Hashir.2001 y.№10.
7. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2002 yil 31 yanvardagi «Aholining ish bilan ta'minlanganligini hisobga olish tizimini takomillashtirish to'g'risida»gi 42-sonli Qarori. //O'zbekiston Respublikasi Qonun hujjatlari to'plami. Rasmiy nashr. 2002 y. №2.
8. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil yanvardagi «Kasanachilikning yirik sanoat korxonalari bilan kooperatsiyasini kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-3706-son Farmoni. //Xalq so'zi. 2006 yil yanvar, №4 (3803).
9. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006 yil 11 yanvardagi "O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 5 yanvardagi "Kasanachilikning yirik sanoat korxonalari bilan kooperatsiyasini kengaytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-3706-son Farmonini amalga oshirish haqida"gi

Qarori. //O'zbekiston Respublikasi Xukumatining Qarorlari to'plami. 2006 y. №1.

10. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 23 martdagi «SHaxsiy tomorqa dehaon va fermer xo'jaliklarida qoramollar bosh sonini oshirishni rag'batlantirish chora- tadbirlari to'g'risida»gi Qarori.
11. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 17 apreldagi «2010 yilgacha bo'lgan davrda xizmat ko'rsatish va servis sohasini rivojlantirishni jadallashtirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Qarori. //O'zbekiston Respublikasi Qonun xujjatlari to'plami. Rasmiy nashr. 2006 y.№16.
12. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2008 yil 29 fevraldagi «Yoshlar yili» Davlat dasturi to'g'risida»gi PK,-805-son Qarori. //O'zbekiston Respublikasi Qonun xujjatlari to'plami. Rasmiy nashr. 2008 y. №10-11.
13. Karimov I.A. Bizning yo'limiz — demokratik islohotlarni chuqurlashtirish va modernizatsiya jarayonlarini izchil davom ettirish yo'lidir. O'zbekiston Prezidenti Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 19 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimda qilgan ma'ruzasi. – “Xalq so'zi” gazetasi.
14. Karimov I.A. 2012 yil vatanimiz taraqqiyotini yangi bosqichga ko'tariladigan yil bo'ldi O'zbekiston Respublikasi I.A.Karimovning 2011 yilning asosiy yakunlari va 2012 yilda O'zbekistonning ijtimoiy iqtisodiy rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Maxkamasining majlisidagi ma'ruzasi// Xalq so'zi, 2012 yil 20 yanvar, № 14 (5434).
15. Karimov I.A. Mamlakatimizda demoraktik isloxotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish kontseptsiyasi- T.: O'zbekiston, 2010.
16. Karimov I.A. Barkamol avlod – O'zbekiston taraqqiyotining poydevori. – T.: SHarq, 1998.
17. Karimov I.A. Bizning yo'limiz – demokratik islohotlarni chuqurlashtirish va modernizatsiya jarayonlarini izchil davom ettirish yo'lidir. Prezident Islom Karimovning O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 19 yilligiga

- bag'ishlangan tantanali marosimdagi ma'ruzasi. // Xalq so'zi, 2011 yil 8 dekabr.
18. Karimov I.A. Demokratik isloxlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini shakllantirish - mamlakatimiz taraqqiyotining asosiy mezonidir.—T.: 19.T. O'zbekiston, 2011.
 19. Karimov I.A. Jahon moliyaviy-iqtisodiy inqirozi, O'zbekiston sharoitida uni bartaraf etishning yo'llari va choralari. — T.: O'zbekiston, 2009.
 20. Karimov I.A. Asosiy vazifamiz — Vatanimiz taraqqiyoti va xalqimiz farovonligini yanada yuksaltirishdir. — T.: O'zbekiston, 2010.
 21. Karimov I.A.«Yuksak bilimli va intellektual rivojlangan avlodni tarbiyalash — mamlakatni barqaror taraqqiy ettirish va modernizatsiya qilishning eng muhim sharti» mavzusidagi xalqaro konferentsiyaning ochilish marosimidagi nutq // Xalq so'zi, 2012 yil 18 fevral.
 22. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning mamlakatimizni 2013 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2014 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi “2014 yil yuqori o'sish sur'atlari bilan rivojlanish, barcha mavjud imkoniyatlarni safarbar etish, o'zini oqlagan islohotlar strategiyasini izchil davom ettirish yili bo'ladi” deb nomlangan ma'ruzasi.
<http://uza.uz/oz/politics/30441/>
 23. Abdurahmonov Q. X Mehnat iqtisodiyoti (nazariya va amaliyot). -T.: «Mehnat», 2004. -670-6.
 24. Abdurahmonov Q.X., Toxirova X.T., Zokirova N.Q. Aholini ijtimoiy muhofaza qilish. —T.: TDIU, 2004. -160-6.
 25. Abdug'aniev A., Mirzakarimova M. O'tish davri iqtisodiyotida mehnat bozori. —T.: «Mehnat», 1999. -98-6.
 26. Abdug'aniev A., Talometova 3. O'zbekistonning mehnat salohiyati. -T.: «Mehnat», 1998. -99-6.
 27. Agabekyan R.L., Avagyan G.L. Sovremennye teorii zanyatosti. -M.: YuNITI-

- DANA, 2001. -S. 190.
28. Актуальные проблемы Европы. Занятость и безработица в Западной Европе //Сbornik nauchnykh trudov RAN INION. —M.: 2002. -S. 204.
29. Артыкова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. - Т.: Fan, 2005. -S. 138.
30. Бабкина З.В. Занятость в социальной экономике глазами Запада. -M.: «Экономика», 1989. -S. 95.
31. Баженова Ye., Островский А. Населения Китая. -M.: «Мысль», 1991.
32. Бо'риева М. Oilada nechta farzand bo'lgani ma'qul. —T.: «Adolat», 1995.-56-6.
33. Вахобов А.В. Бозор munosabatlari tizimidagi ijtimoiy fondlar. -T.: «SHarq», 2003. -320-6.
34. Загороднева А. Государственное регулирование занятости и рынка труда. — M.: Dialog-MGU, 1996. -S. 96.
35. Исмаилова Л.Е. Факторы спроса и предложения на рынке труда, безработица и формы ее проявления. /In-t ekonomiki RAN. —M.: 1993.
36. Юлдашев М. Региональные факторы формирования рынка труда. -SPb.: 1993.
37. Курбанов Н. X. Общй рынок труда стран СНГ: проблемы формирования и развития. - M.: 2000. -S. 117.
38. Максаква Л. Демографические проблемы занятости в Узбекистане.-T.: «Uzbekistan», 1989.
39. Максаква Л. Миграция населения Республики Узбекистан. -T.: Izdatelskiy Dom Eldinur, 2000. -S 115.
40. Mehnat resurslari balansini tuzish va ishga joylashtirishga muhtoj shaxslarni aniqlash metodikasi va o'quv-metodik qo'llanmasi. -T.: «O'zbekiston», 2002. - 48-6.
41. Narziqulov N.R., Muhamedova O.V, Boqieva I.A. Inson resurslari iqtisodiyoti. —T.: TDIU, 2004. -192-6.
42. Ракимова Д. Управление процессами развития и использования трудового

potentsiala Uzbekistana v usloviyax osushchestvleniya radikalnykh rynochnykh reform. -T.: TGTU, 2000.

43. Rudenko G.G., Murtozaev B.CH. Formirovanie rynkov truda. — M.: «Ekzamen». 2004.
44. Toshmurodov T. Problemy optimalnogo raspredeleniya trudovykh resursov. - T.: «Fan», 1987.
45. Xolmuminov SH. Modelirovanie selskogo rynka truda. -T.: «Fan», 1996.
46. Xudoyberdiev Z.R. Mehnatda bandlik: nazariya va amaliyot. -Namangan, 2000.-91-6.
47. Xudoyberdiev Z.R. Bandlik (iqtisodiy va siyosiy talqin). — Namangan, 2003.- 103-6.
48. www.pravo.eastink.uz - ([Sbornik](#) ekonomicheskix zakonodatelstv).
49. www.iaa.org.uk - (The Institute of Internal Auditors-United Kingdom).
50. www.gov.uz - (Novosti pravitelstva Uzbekistana).
51. www.fr.ru - (Finansovaya akademiya pri pravitelstve Rossiyskoy Federatsii).
52. www.uz - (Natsionalnaya Informatsionnaya agentstvo).
53. www.cer.uz - (TSentr ekonomicheskogo issledovaniya).