

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



URGANCH DAVLAT UNIVERSITETI
IQTISODIYOT FAKULTETI

Ro'zibaev Rustam Komil o'g'lining

561000 – “Mehmonxona xo`jaligini tashkil etish va boshqarish”
ta'lim yo`nalishi bo`yicha bakalavr darajasini olish uchun

BITIRUV MALAKAVIY ISHI

MINTAQA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING
YO'NALISHLARI (XORAZM VILOYATI MISOLIDA).

Ilmiy rahbar:

dots. A.Sadullayev

Urganch 2015 yil

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

URGANCH DAVLAT UNIVERSITETI

IQTISODIYOT FAKULTETI

“TURIZM” kafedrası

MINTAQA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING
YO'NALISHLARI (XORAZM VILOYATI MISOLIDA).

Bajaruvchi: **Ro'zibaev Rustam Komil o'g'li**

Rahbar: **dots. A.Sadullayev**

Urganch shahri

2015-yil

MINTAQA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING YO'NALISHLARI (XORAZM VILOYATI MISOLIDA).

KIRISH

1-BOB. MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING NAZARIY ASOSLARI.

1.1. Mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati.

1.2. Mehnat bozorida ishchi kuchlari resurslari shakllanishining ahamiyati.

1.3. Mehnat bozorini tartibga solishda xorijiy mamlakatlar tajribasidan foydalanish

2-BOB. XORAZM VILOYATIDA MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING ASOSIY YO'NALISHLARI.

2.1. Mintaqa mehnat bozorini shakllanishi xususiyatlari.

2.2. Viloyat mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabning muvozanatiga erishish yo'llari

2.3. Xorazm viloyatida mehnat bozori rivojlanishining istiqbollari.

XULOSA VA TAKLIFLAR

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

KIRISH

Muammoning dolzarbligi. Bugungi kunda O'zbekiston jahon hamjamiyatida tenglar ichra teng bo'lib, inson manfaatlari, huquq va erkinliklari yuksak qadriyat bo'lgan ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyotiga asoslangan huquqiy demokratik davlat va fuqarolik jamiyat barpo etish yo'lidan dadil odimlab bormoqda. Mamlakatimiz hayotining turli jabhalarida erishilayotgan natijalarning yildan-yilga tobora salmoqli va ahamiyatli bo'lib borayotganligi mustaqil taraqqiyot davrida amalga oshirilayotgan keng qamrovli islohotlarning puxta va asosli ekanligini, eng muhimi, ular negizida fuqarolarimizning orzu-umidlari va manfaatlari o'z aksini topganligini yaqqol namoyon etmoqda. Iqtisodiyotimizning turli soha va tarmoqlari o'rtasidagi mutanosiblikning kuchayishi hamda barqaror o'sish sur'atlarining ta'minlanishi natijasida aholi daromadlari, turmush darajasining sezilarli ravishda oshishi ertangi kunga bo'lgan ishonchimizning tobora mustahkamlanib borishiga zamin yaratmoqda.

Jamiyatning buyuk kelajagini yaratishda bosib o'tilayotgan har bir yil o'ziga xos hissa qo'shishi, yuksalishning murakkab, izchil va davomli yo'lida alohida pog'ona bo'lib xizmat qilishi e'tiborlidir. Ayni paytda, o'tgan yilda mamlakat miqyosida erishilgan yutuq va natijalarni o'rganish, kelgusida yanada yuksakroq marralarni qo'lga kiritish borasidagi ustuvor yo'nalishlarni belgilash ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni ta'minlashda muhim o'rin tutadi.

Bozor islohotlari sharoitida mehnat resurslarining ish bilan bandligini ta'minlash muammolari dolzarb tus oladi. Chunki mehnat resurslaridan samarali foydalanish orqaligina ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish va aholi farovonligini ta'minlash mumkin. Prezident I.A.Karimov ta'kidlaganidek, ishlashni xohlovchilarning hammasini ish bilan ta'minlabgina qolmasdan, eng maqbul, ijtimoiy yo'naltirilgan ish bilan bandlikni vujudga keltirish uchun zarur sharoitlar

yaratish maqsadidamukammal mehnat bozorini shakllantirish, ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslarni to'la hisobga olish g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi¹.

Mintaqa mehnat salohiyatining shakllanishida ushbu hududda yashovchi aholining tarkibiy tuzilishi muhim ahamiyatga ega bo'ladi. Aholi tarkibida yoshlarning ko'p bo'lishi kelajakda mehnat resurslarining soni ham yuqori miqdorda bo'lishiga zamin yaratadi. Agar aholi tarkibida yuqori yoshdagilar katta ulushga ega bo'lsa, kelajakda iqtisodiyotni mehnat resurslari bilan ta'minlashda muammolar paydo bo'ladi. Xuddi shunday ravishda aholining jinsiy tarkibi ham mehnat salohiyatining sifatiga o'ziga xos ta'sir ko'rsatadi. Aholining ma'lumotlilik darajasi, kasblar bo'yicha taqsimlanishi mamlakatdagi bandlik darjasiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida davlat aholini ish bilan ta'minlash, ishsizlikni bartaraf etish va mehnat bozorini tartibga solish bo'yicha izchil 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.

Mehnat bozoriga ta'sir qiluvchi omillarning turli-tumanligi va uning samarali amal qilishi ijtimoiy jihatdan ahamiyatga ega ekanligi tufayli unda davlatning optimal boshqaruvi va tartibga solishi talab etiladi. Ish bilan bandlik sohasida tartibga solishning bunday tizimini yaratish O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

Ish bilan bandlik siyosati O'zbekiston Respublikasini ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning boshqa ustuvor yo'nalishlari bilan uzviy bog'liq, iqtisodiy islohotlar strategiyasi va istiqbol rejalaridan munosib o'rin egallagan².

¹ Karimov I.A. O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida. – T.: O'zbekiston, 1995. - 264-b.

² Inson taraqqiyoti. Darslik. i.f.d., prof. Q.X. Abdurahmonov tahriri ostida. – T.: “Fan va texnologiya”, 2013. - B.184.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov ta'kidlaganliridek “Har qaysi oiladagi farovonlik, yurtdoshlarimizning hayotga bo'lgan munosabati, pirovard natijada butun jamiyatimizning barqarorligi, avvalo, odamlarimizning qanday ish bilan ta'minlangani, o'z mehnatiga yarasha munosib maosh olishiga bog'liqdir”³.

Bitiruv malakaviy ishining maqsadi va vazifalari. Bitiruv malakaviy ishi Xorazm viloyatida mehnat bozorini tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlarini tadqiq qilish va uni takomillashtirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqiladi. Ushbu maqsadga erishish uchun bitiruv malakaviy ishining oldiga quyidagi vazifalar quyiladi:

- mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati yoritib beriladi;
- mehnat bozorida ishchi kuchlari resurslari shakllanishining ahamiyati ko'rsatib beriladi;
- mehnat bozorini tartibga solishda xorijiy mamlakatlar tajribasidan foydalanish yo'nalishlari ochib beriladi;
- mintaqa mehnat bozorining shakllanishi xususiyatlari yoritiladi;
- viloyat mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabning muvozanatiga erishish yo'llari ko'rsatib beriladi;
- Xorazm viloyatida mehnat bozori rivojlanishining istiqbollari tahlil qilinadi.

Bitiruv malakaviy ishining ob'ekti va predmeti. Bitiruv malakaviy ishining ob'ekti sifatida mehnat bozoribelgilangan. Bitiruv malakaviy ishining predmeti sifatida Xorazm viloyati mehnat bozorini tartibga solish borasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmui olingan.

³ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning mamlakatimizni 2013 yildaijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2014 yilga mo'ljallangan iqtisodiydasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasiningmajlisidagi ma'ruzasidan. 2014 yil 17 yanvar. Toshkent shahri.

Bitiruv malakaviy ishining amaliy ahamiyati. Xorazm viloyati mehnat bozorini tartibga solishning xususiyatlariga bag'ishlangan ushbu bitiruv malakaviy materiallaridan viloyat mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boo'qarmasi, viloyat hokimiyati iqtisodiyot boshqarmasi viloyatning ijtimoiy iqtisodiy rivojlanishi dasturlarini ishlab chiqishda foydalanishlari mumkin. Shu bilan birgalikda bitiruv malakaviy ishi ma'lumotlaridan “O'zbekiston milliy iqtisodiiyoti”, “Mintaqaviy iqtisodiyot” fanlarini talabalarga o'qitishda professor o'qituvchilar va ushbu fanlarni o'zlashtirishda talabalar foydalanishlari mumkin.

Bitiruv malakaviy ishining tarkibi va hajmi. Bitiruv malakaviy ishining tarkibi kirish, ikkita bob, oltita paragraf, xulosa va takliflar, foydalanilgan adabiyotlar qismidan iborat. Ishni yoritishda ____ jadval, ____ta diagramma va rasimlardan foydalanilgan.

1-BOB. MEHNAT BOZORINI TARTIBGA SOLISHNING NAZARIY ASOSLARI.

1.1. Mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida davlat aholini ish bilan ta'minlash, ishsizlikni bartaraf etish va mehnat bozorini tartibga solish bo'yicha izchil 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.

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

Mehnat bozorida bunday tartibga solishni qo'llanishning eng muhim afzalligi shundaki, unda qabul qilinadigan qarorlar nihoyatda qayishqoq (egiluvchan,

moslashuvchan) bo'ladi, ularni na qonunchilik, na sud va na ma'muriy usullarga qiyoslab bo'lmaydi.

Xodim bilan tuzilgan shaxsiy shartnoma ish beruvchisi uchun ancha foydalidir. Shaxsiy shartnoma tizimi mehnatchining mehnat sharoiti va unga to'lanadigan ish haqini shu odamga qarab belgilash imkonini beradi. Jamoaviy bitimlarga ko'ra esa, bunday qilib bo'lmaydi. Shu bilan birga, tuziladigan shaxsiy bitim ko'p hollarda mehnatkashlarni ijtimoiy kafolatlarining kattagina qismidan mahrum etadi.

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

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

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

Respublikaning mehnat resurslari ortiqcha hududlari, avvalo, Andijon, Farg'ona, Namangan, Toshkent, Samarqand, Qashqadaryo, Surxondaryo, Buxoro va Xorazm viloyatlari uchun mazkur bozorni tartibga solishning ancha samarali usullari deb, ishchi kuchiga bo'lgan talabning oshishi va uning taklifi kamayishini hisoblash zarur.

Mehnat bozori va aholi bandligi muammolarining tadqiq qilishning nazariy asoslaridan ma'lumki, A.Smit va D.Rikardolar⁴ fikrlaricha, mehnat bilan ta'minlash uning qiymati – ish haqi darajasi bilan belgilanadi. Stixiyali mazmunga ega bo'lgan mehnat bozorini tartibga solish jarayonlariga kelganda esa, ularning fikricha, talab va taklifning o'z-o'zidan tartiblashi yuz berib, mehnat bozori davlatning aralashuviga zaruriyat sezmaydi.

Butun dunyo iqtisodiyotida yuz bergan uzoq muddatli inqirozlar va ishsizlikning yuqori darajasi, aholi bandligining “keynscha nazariyasi”ni yaratishga olib keldi. J.Keyns ko'rsatib berdiki, yuz beradigan jarayonlar hamma vaqt ham o'z-o'zidan tartibga solinmaydi va hukumat uzoq muddatli inqirozlar ta'sirini yumshatishi, hamda valyuta va moliya siyosati orqali, ya'ni inqiroz paytida hukumat xarajatlarini oshirish va to'liq bandlik paytida xarajatlarni kamaytirish yo'llari bilan to'liq bandlikni kafolatlashi zarur bo'ladi⁵.

Mehnat bozorini tartibga solish va aholining himoyaga muhtoj qismlarini, shu jumladan yoshlarning bandligi muammolari, XX-asr 70-yillarida ikki bo'limdan: birlamchi va ikkilamchi bo'limlardan iborat bo'lgan mehnat bozorining ikki xillik modelini o'rganish ancha dolzarb bo'lgan edi.

Tadbirkorlar birlamchi sektorning zarur malakaga ega bo'lgan va firmaning har qanday texnologik o'zgarishlarga moslashishi yo'li bilan raqobatbardoshligini saqlab qolishda doimiy ishchi guruhlarini ushlab turish uchungina ularga yuqori ish haqi

⁴ Smit A. Issledovanie o prirode i prichinax bogatstva narodov. Kn. 1-3.-M.:Nauka, 1993.; Rikardo D. Sochineniya. –M.:Sotsekgiz, 1961.

⁵ Keynes Dj. Obshaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg. – Petrozavodsk. Izd-vo “Petrokom” – 1993.

to'laganlar va mansabda ko'tarilish imkoniyatlarini taklif qilganlar. Aynan shuning uchun ham, birlamchi sektor texnologik yangiliklarni qo'llash orqali bozorda mavqeini saqlab qolish uchun kapital sarf qiluvchi yirik korporatsiyalarda mavjud bo'ladi. Ammo, birlamchi sektor ishchilari asosiy qismini ushlab turish qimmatga tushadi va korxonaning xayotiyiligini saqlab qolish uchun boshqa guruhdagi ishchilarga ancha past ish haqi yoki bandlikning qulayligi kam sharoitlarini yaratishi kerak bo'ladi. Ikkilamchi sektorda ish beruvchilar ishchi kuchi qo'nimsizligining yuqori darajasiga ham imkon berishlari mumkin, chunki ularning bajarayotgan ishi past malakali va ishlab chiqarish uchun unchalik muhim emas deb hisoblaydilar. Odatda, bu yirik korporatsiyalar bilan pudratchilik munosabatida bo'lgan kichik firmalar uchun xosdir.⁶

G'arb iqtisodiy nazariyalariga ko'ra (neoklassik yondashuv) mehnat bozori – bu resurslaridan biri foydalaniladigan bozordir. Bu yerda zamonaviy mehnat bozori amal qilishi tahliliga to'rtta asosiy kontseptual yondashuvni ajratib ko'rsatish mumkin. Birinchi kontseptsiya asosida klassik siyosiy iqtisod nazariyalari yotadi. Bu qarashlar asosan neoklassiklarniki bo'lib (P.Samuel'son, M.Fel'dstay R.Xoll⁷), XX-asrning 80-yillarida uni taklif iqtisodi tarafdorlari ham yoqlab chiqdilar (D.Gilder, A.Laffer va b.). Bu kontseptsiya tarafdorlari fikricha, mehnat bozori, boshqa bozorlar kabi, narxlar muvozanati saosida faoliyat ko'rsatadi, ya'ni asosiy bozor regulyatori bo'lib narx – bu yerda ishchi kuchi narxi (ish haqi) xizmat qiladi. Ularning fikricha, aynan ish haqi yordamida, ishchi kuchiga talab va uning taklifi tartibga solib turiladi, ularning muvozanati saqlab turiladi. Ta'lim va malaka uchun (inson kapitaliga) investitsiyalar – bu mashina va jihozlarga investitsiyalarga o'xshashdir. Marjinal kontseptsiyaga ko'ra, shaxs “malaka uchun investitsiyani” undan keladigan foyda normasi kamaymaguncha sarflab boraveradi. Neoklassik kontseptsiyaga ko'ra, ishchi kuchining bahosi bozor ehtiyojlariga moslashib, talab va taklifga qarab ko'payib yoki kamayib turadi, mehnat bozorida muvozanat bo'lishi mumkin emas. Talab va taklif

⁶ Djeri D., Djeri D. Bol'shoy tolkoviy sotsiologicheskiy slovar'. – M., 1999. – T.2. –S.175

⁷ Xoll R. Mikroekonomicheskie osnovi teorii zanyatosti i inflyatsii // Ekonomika. Vvodniy kurs. – M., Progress.,1964.

o'zgarishiga qarab ish haqining aniq mos ravishda o'zgarishini, yana ishsizlikning bo'lmasligi to'g'risida jiddiy gapirib bo'lmaydiki, bu kontsepsiya tarafdorlari bozorning ayrim takomillashmagan tomonlari, ularning nazariyalari xayotga mos kelmay qolishiga olib keladi deyдилar. Bu tomonlarga ular kasaba uyushmalarining ta'sirini, davlat omonidan minimal ish haqi belgilanib qo'yishini, axborotlarning yetishmasligi kabilarni kiritadilar.

Mehnat bozori faoliyat ko'rsatishini tushuntirishda keynschilar va monetaristlar boshqacha yondashuvga egalar. Ular neoklassiklardan farqli ravishda mehnat bozorini doimiy nomuvozanatli bozor deb hisoblaydilar. Keynscha model` (J.M.Keyns, keyinchalik R.Gordon va b.) bo'yicha, xususan ishchi kuchi bahosi (ish haqi) qat'iy belgilangan va amalda o'zgarmaydi (ayniqsa, kamayish tomonga). Modelning bu tushunchasi hech qanday izohlanmaydi, chunki u isbotlangan fakt hisoblanadi. Chunki baho (ish haqi), ushbu kontsepsiya bo'yicha bozor regulyatori hisoblanmaydi, regulyator tashqaridan kiritilishi kerak. Buni davlat bajaradi va jami talabni kamaytirib yoki ko'paytirib, yuzaga kelgan nomuvozanatlikni barataraf qila oladi. Xususan, soliqlarni kamaytirish orqali davlat ist'emol oshishini rag'batlantiradi. Bu esa, o'z navbatida ishlab chiqarishning va bandlikning o'sishiga olib keladi. Shunday qilib, ishchi kuchiga talab, bu model` bo'yicha, mehnatning bozor bahosining o'zgarishi bilan emas, balki jami talab bilan, boshqacha aytganda ishlab chiqarish hajmi bilan belgilanadi.

Monetaristlar maktabining vakillari (avvalambor, M.Fridmen⁸) ish kuchi bahosining qat'iy tuzilishidan kelib chiqadilar va bir yo'nalishda oshib borishiga asoslanadilar. Monetaristlar tomonidan ishsizlikning tabiiy darajasi tushunchasi kiritiladi, u esa mehnat bahosining qat'iyligini belgilab, nomuvozanatlikni chuqurlashtiradi va ishsizlikni keltirib chiqaruvchi mehnat bozorini tarkibiy mohiyatini aks ettiradi.

Mehnat bozoriga ta'sir qiluvchi omillarning turli-tumanligi va uning samarali amal qilishi ijtimoiy jihatdan ahamiyatga ega ekanligi tufayli unda davlatning optimal

⁸ Fridmen M., Xaek F. O svobode. – Minsk: Politizdat – referendum, 1990.

boshqaruvi va tartibga solishi talab etiladi. Ish bilan bandlik sohasida tartibga solishning bunday tizimini yaratish O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

Ish bilan bandlik siyosati O'zbekiston Respublikasini ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning boshqa ustuvor yo'nalishlari bilan uzviy bog'liq, iqtisodiy islohotlar strategiyasi va istiqbol rejalaridan munosib o'rin egallagan⁹.

O'zbekistonda aholini ish bilan ta'minlash sohasidagi davlat siyosati quyidagi tamoyillarga asoslanadi:

- mehnat qilish va ishni erkin tanlash huquqini amalga oshirishda barcha fuqarolarga jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy ahvoli, mansab mavqei, dinga munosabati, e'tiqodi va jamoat birlashmalariga mansubligidan, shuningdek xodimlarning ishchanlik jihatlari hamda ular mehnatining natijalariga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlardan qat'iy nazar teng imkoniyatlarni ta'minlash;

- kishilarning mehnat va tadbirkorlik tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash va rag'batlantirish, ularda mehnat qilish va hayot kechirishda munosib sharoitlarni ta'minlaydigan unumli va ijodiy mehnat qobiliyatini rivojlantirishga ko'maklashish;

- mehnat qilishning ixtiyoriyligi;

-ish bilan ta'minlanish sohasida ijtimoiy kafolatlar berish va aholini ishsizlikdan himoya qilishni ta'minlash;

-ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

- ish bilan ta'minlash sohasidagi tadbirlarni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo'nalishlari bilan muvofiqlashtirish;

⁹ Inson taraqqiyoti. Darslik. i.f.d., prof. Q.X. Abdurahmonov tahriri ostida. – T.: “Fan va texnologiya”, 2013. - B.184.

**Aholining ijtimoiy muhofazaga muhtoj toifalarining bandligini
ta'minlash yo'nalishlari**

- Ayollar ko'plab band bo'lgan sohalarda (yengil, to'qimachilik, oziq-ovqat sanoati va boshqalar) ish o'rinlari tashkil qilish.
- Ishsizlarni kichik biznes va xususiy tadbirkorlikka, shu jumladan, ularni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash orqali jalb qilish
- Hududlarda, ayniqsa, qishloq joylarida maishiy xizmat ko'rsatish tarmog'ini kengaytirish.
- Ishga joylashtirishda bola tarbiyasi bilan yolg'iz shug'ullanayotgan ona (ota), ko'p bolali ota-onalar va aholining ijtimoiy muhofazaga muhtoj boshqa toifalarini birinchi navbatda qo'llab-quvvatlashni amalga oshirish.
- Korxonalarning panduslar va maxsus moslamalar bilan jihozlanganligi ustidan monitoringni kuchaytirish orqali imkoniyati cheklangan fuqarolarning ishlab chiqarish va noishlab chiqarish yo'nalishidagi ob'ektlarga moneliksiz kirib-chiqishlarini ta'minlovchi zarur shart-sharoitlarni yaratish.

1.1.1-rasm.

- aholini ish bilan ta'minlash chora-tadbirlarini ishlab chiqish, amalga oshirish va

ularning bajarilishini nazorat qilishda davlat organlari, kasaba uyushmalari, xodimlarning vakillik organlari va ish beruvchilarning o'zaro hamkorligi;

- aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik¹⁰.

¹⁰ O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 5-moddasi
// www.lex.uz

Respublikamizda olib borilayotgan islohotlarning tarkibiy qismi hisoblangan ish bilan bandlik siyosati quyidagi asosiy maqsadlarga erishishni nazarda tutadi:

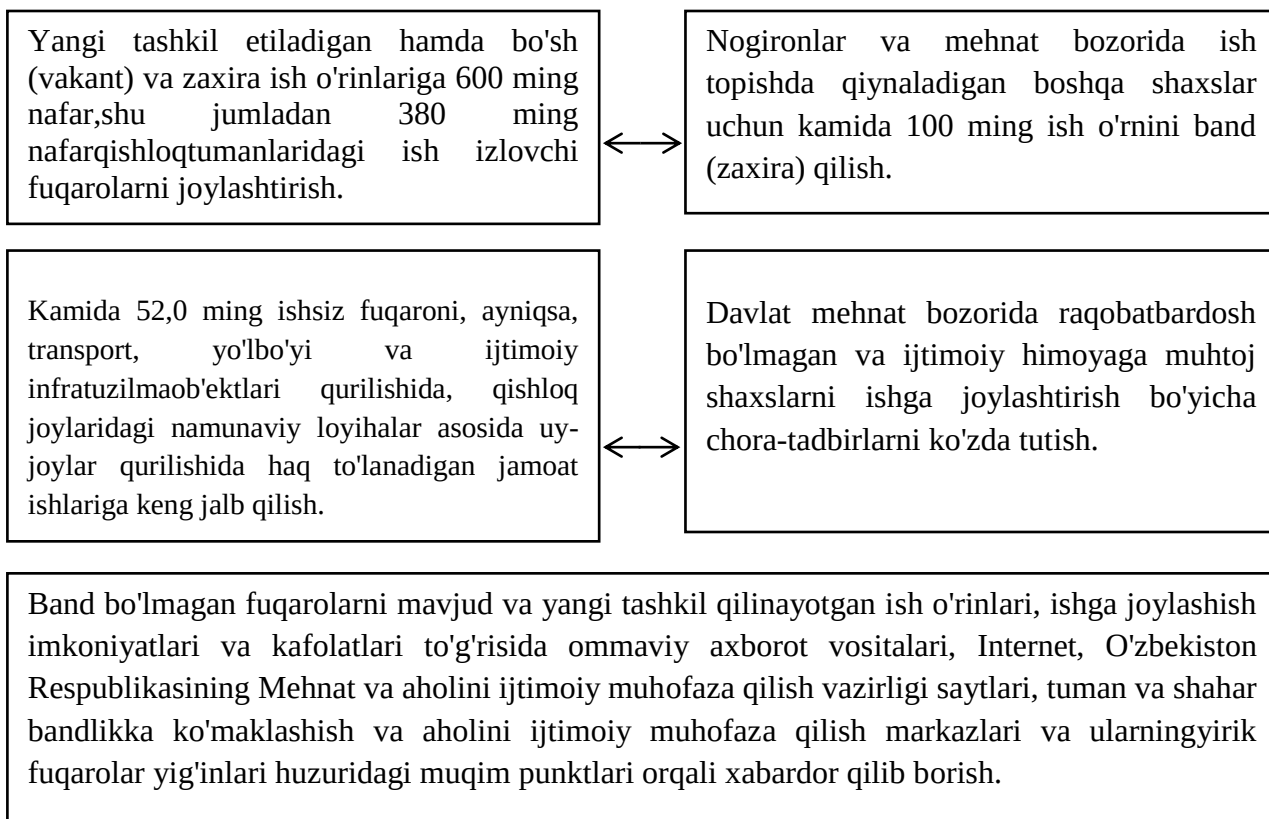
- tarkibiy qayta qurishni rag'batlantirish asosida bo'shab qolgan xodimlarni qayta taqsimlash jarayonini jadallashtirish;
- ishsizlarni mehnat hayotiga juda tezlik bilan jalb qilish;
- ish qidirayotganlardan har birini ish bilan ta'minlash.

Davlat mehnat bozorida raqobatbardosh bo'lmagan va ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarni ishga joylashtirish bo'yicha chora-tadbirlarni ko'zda tutadi. Ya'ni, aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashish maqsadida tashkilotlarga ijtimoiy himoyaga muhtoj va ish topishda qiynaladigan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish joylarining eng kam miqdori belgilanadi. Vazirlar Mahkamasining 2008 yil 20 avgustdagi 186-sonli Qarori bilan tasdiqlangan **“Ijtimoiy muhofazaga muhtoj va ish topishda qiynalayotgan shaxslarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarini band qilib qo'yish tartibi to'g'risida”gi Nizomga** muvofiq, fuqarolarning ushbu toifasiga ta'lim muassasalarini tugatgan yoshlar, muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslar, nogironlar va jazoni o'tash muassasalaridan bo'shatilgan shaxslar kiradi.

Respublikada aholining ijtimoiy muhofazaga muhtoj toifalarining bandligini ta'minlash yo'nalishlari 1.1.1-rasmda keltirilgan.

Ushbu chora-tadbirlar natijasida ijtimoiy himoyaga muhtoj aholi nafaqat o'zlariga munosib ish bilan ta'minlanadilar, balki ular ijtimoiy hayotning faol kishisiga aylanib, o'zlarini ushbu jamiyatning to'la qonli a'zosi ekanliklarini his qiladilar. Shuningdek, ular normal turmush tarzini yuritish va zaruriy xayotiy ehtiyojlarini qondirish uchun mehnat daromadlariga ega bo'ladilar.

**Aholi bandligini ta'minlashdagi an'anaviy tadbirlar doirasida aniq
chora-tadbirlar**



1.1.2-rasm

Yurtimiz aholisi farovonligi istiqbolini ko'zlab ishlab chiqilgan maqsadli dasturlarda quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish ko'zda tutilgan (1.1.2-rasm):

Mazkur dasturiy vazifalarning bajarilishi va ijtimoiy-iqtisodiy hayotda o'z tasdig'ini topishi kelajakda aholi ish bilan bandligining o'sishiga olib kelishi muqarrar.

“Obod turmush yili” Davlat dasturiga muvofiq, o'rta maxsus, kasb-hunar va oliy ta'lim muassasalarini bitirgan yoshlarni ishga joylashtirish uchun qo'shimcha sharoitlar va imkoniyatlar yaratishga, shu jumladan ularni sinov muddatisiz ishga qabul qilish to'g'risidagi normalarni joriy etishga, xalqaro amaliyotga muvofiq ishga joylashtirish yuzasidan xizmatlar borasida nodavlat korxonalari faoliyatini rivojlantirishga yo'naltirilgan «O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga o'zgartish

va qo'shimchalar kiritish to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni qabul qilinadi.

Shuningdek, Davlat dasturida ishga joylashishga muhtoj shaxslarni kasbga o'qitish va tayyorlash tizimini quyidagi yo'llar bilan yanada rivojlantirish ko'zda tutilgan:

- ish bilan band bo'lmagan shaxslarni ularning kelgusida ishga joylashtirish imkoniyatlarini kengaytirish uchun mehnat bozorida talab katta bo'lgan mutaxassisliklar bo'yicha kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlash.

- Toshkent shahridagi Kasb ta'limi markazida 600 nafar ishsizlarni mehnat bozorida talab etilayotgan mashinasozlik, elektronika, avtomobillarga texnik xizmat ko'rsatish, axborot texnologiyalari tarmoqlari va sohalari kasblari bo'yicha tayyorlash va qayta tayyorlashni tashkil etish;

- Samarqand shahrida KOICA granti hisobiga 240 o'rinli Kasb ta'limi markazi tashkil etish¹¹.

Shunday qilib, yaqin istiqbolda mamlakatimiz mehnat salohiyati oshib borar ekan, ushbu tendentsiya mazkur salohiyatdan samarali foydalanish va ularni iqtisodiyotning turli jabhalariga safarbar etish choralari ko'rish talab etadi. Bunda davlat o'rta va uzoq muddatga mo'ljallangan maqsadli dasturlar ishlab chiqishi lozim bo'ladi. Chunki maqsadli kompleks dastur mehnat bozorining kelajakdagi faoliyatida asosiy tadbirlarni ishlab chiqishning samarali vositalaridan biri hisoblanadi. Shuning uchun mehnat bozori faoliyatining maqsadli kompleks dasturini amalga oshirishga alohida ahamiyat berish kerak. U qishloq xo'jaligi tarmoqlarida ishchi kuchiga talab va taklifni kamaytirish; sanoat, xizmat ko'rsatish va boshqa tarmoqlarda jonli mehnat va ish joylariga o'sib borayotgan talablarni qanoatlantirish; ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi bozor muvozanatiga erishish; ishsizlikni kamaytirish; yuqori malakali xodimlarni shakllantirish; mehnat bozori infratuzilmasi ob'ektlarini samarali rivojlantirish; ish bilan band bo'lmagan shaxslarning ishonchli ijtimoiy himoyalanihini ta'minlashni nazarda tutadi. Bu kabi samarali natijalarga erishish

¹¹ O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2013 yil 14 fevraldagi "Obod turmush yili" Davlat dasturi to'g'risida"gi 1920-sonli qaroriga ilova

uchun uchun avvalo dasturni amalga oshirishning tashkiliy, iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini, moliyalashtirish manbalarini hamda ijrochi va mas'ullarning vazifalarini aniq belgilab olish zarur. Istiqbol dasturlarni ishlab chiqishda maqsadga yo'naltirilganlik, komplekslik, bog'langanlik, qamrovlilik, aniqlik, ko'p variantlik, haqiqiylik, ratsionallik, ustuvorlik, cheklanganlik, muddatlilik, boshqaruvchanlik va egasiga mo'ljallanganlik kabi xususiyatlarni hisobga olish lozim.

1.2. Mehnat bozorida ishchi kuchlari resurslari shakllanishining ahamiyati

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

Mehnat resurslarining aksariyat ko'pchilik qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga qobiliyatli aholi tashkil etadi. Mehnat qilishga layoqatli yoshdan katta kishilar, ishlovchi pensionerlar va amalda "0 (nol)" vazifasini bajaruvchi shaxslar, mehnatga layoqatli yoshdan kichik kishilar, ishlovchi o'smirlar mehnat resurslarining salmog'ida u darajada sezilarli rol o'ynamaydi.

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

Mehnatga layoqatli yoshdagi fuqarolar butun aholining bir qismi bo'lib, ularning soni demografik omil ta'sirida o'zgarib turadi. Ularning qancha bo'lishi tegishli yoshlardagi o'lim darajasiga bog'liq. Bu shuningdek, mehnat qilish yoshiga yetgan yoshlar bilan pensiya yoshiga yetgan fuqarolar bilan soni o'rtasidagi nisbatga

ham bog'liq. O'lim qanchalik kam bo'lsa va mehnat qilish yoshiga yetgan fuqarolar bu yoshdan chiqqan kishilar o'rtasidagi farq qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat qilish qobiliyatiga yetgan kishilar soni shunchalik ko'p bo'ladi yoki aksincha.

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

O'zbekistondagi 80-yillar oxiri - 90-yillar boshidagi iqtisodiy o'zgarishlar o'smirlarga qanday ta'sir qilgan bo'lsa, pensionerlarga ham yuqoridagi sabablarga ko'ra taxminan shunday ta'sir qildi. Pensionerlarning mehnat bozori birmuncha ko'paydi. Kelgusida uzoq muddatli tamoyillarning ta'sir qilishi tobora ko'proq namoyon bo'ladi, ular vaziyatni izga solib, pensionerlarning mehnat resurslarini to'ldirishga qo'shadigan hissalarini oshiradi.

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

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

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

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

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

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

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

Bozor islohotlari sharoitida mehnat resurslarining ish bilan bandligini ta'minlash muammolari dolzarb tus oladi. Chunki mehnat resurslaridan samarali foydalanish orqaligina ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish va aholi farovonligini ta'minlash mumkin. Prezident I.A.Karimov ta'kidlaganidek, ishlashni xohlovchilarning hammasini ish bilan ta'minlabgina qolmasdan, eng maqbul, ijtimoiy yo'naltirilgan ish bilan bandlikni vujudga keltirish uchun zarur sharoitlar yaratish maqsadida mukammal mehnat bozorini shakllantirish, ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslarni to'la hisobga olish g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi.¹²

¹² Karimov I.A. O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida. – T.: O'zbekiston, 1998. - 264-b.

Mamlakatimizda aholining 60 foizga yaqinini mehnat resurslari tashkil etadi. Mehnat resurslari jismoniy va aqliy qobiliyatga ega bo'lib, mehnat jarayonida moddiy ne'matlar va xizmatlarni yaratadilar. Mehnat resurslari tarkibiga kiritilgan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etmayotgan nafaol aholi esa mehnat zahiralarini tashkil etadi. Chunki vaqti kelib ular ham iqtisodiy faol aholi tarkibiga qo'shilishlari mumkin.

Mintaqa mehnat salohiyatining shakllanishida ushbu hududda yashovchi aholining tarkibiy tuzilishi muhim ahamiyatga ega bo'ladi. Aholi tarkibida yoshlarning ko'p bo'lishi kelajakda mehnat resurslarining soni ham yuqori miqdorda bo'lishiga zamin yaratadi. Agar aholi tarkibida yuqori yoshdagilar katta ulushga ega bo'lsa, kelajakda iqtisodiyotni mehnat resurslari bilan ta'minlashda muammolar paydo bo'ladi. Xuddi shunday ravishda aholining jinsiy tarkibi ham mehnat salohiyatining sifatiga o'ziga xos ta'sir ko'rsatadi. Aholining ma'lumotlilik darajasi, kasblar bo'yicha taqsimlanishi mamlakatdagi bandlik darjasiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

Jamiyatning erkaklar va ayollarga ajratilishi aholining jinsiy tarkibi hisoblanadi. Uning shakllanishi tug'ilganlar orasida o'g'il bolalar va qiz bolalar nisbati, erkaklar va ayollar o'rtasida o'lim ko'rsatkichlarining farq qilishi, migratsiya, urushlar va h.k. omillar natijasida yuz beradi.

Aholining jinsiy tarkibini miqdoriy baholashda bir necha ko'rsatkichlardan: erkaklar va ayollar soni, jamiyatda erkaklar va ayollarning ulushi, har 1000 ayolga to'g'ri keladigan erkaklar soni, har bir yoshdagi erkaklar va ayollar ulushi va boshqalardan foydalaniladi. Jamiyat jinsiy tarkibining nomutanosibligi darajasi o'lchov-shkalasi asosida aniqlanadi. Agar jamiyatdagi erkaklar va ayollarning ulushidagi farq modul bo'yicha 1 foizni tashkil qilsa – bu past daraja, 1 dan 3 foizgacha bo'lsa – o'rtacha daraja va 3 foiz va undan yuqori bo'lsa aholi jinsiy tarkibining ancha katta darajada nomutanosib ekanligini bildiradi.

Hozirgi paytda butun yer sharida jinslarning nisbatan tengligi kuzatilib turibdi (erkaklar yer shari aholisining 50,1 foizini, ayollar esa 49,9 foizini tashkil qiladi).

O'zbekistonda ayollar hissi 50,3 foizga, erkaklar hissi esa 49,7 foizga tengdir. Quyi Amudaryo mintaqasida aholining jinsiy tarkibida erkaklar Qoraqalpog'istonda 49,7 va Xorazmda 50,1 foizni tashkil qiladi. Shunga mos ravishda ayollarning hissi 50,3 va 49,9 foizga tengdir.

Aholining yosh tarkibi deganda odamlarning yoshlari bo'yicha taqsimlanishi tushuniladi. Shu maqsadda statistikada bir yillik, besh yillik va o'n yillik yosh guruhlari qo'llaniladi, zaruriyat bo'lganda esa turli yosh oraliqlaridagi guruhlardan ham foydalaniladi.

Demografik tahlilda jamiyatning yosh tarkibi turi to'g'risidagi masalada ko'pincha G.Sundberg klassifikatsiyasidan foydalaniladi. Unga aholining tarkibida uchta avlodni: bolalar, ota-onalar va bobolar-buvilarni ajratish to'g'risidagi nazariy kontsepsiya asos qilib olinadi. Ularning nisbatidan kelib chiqib, aholi yosh tarkibining turini ham kuzatish, ham hisob-kitob qilish amalga oshiriladi.

G.Sundberg klassifikatsiyasida ajratilgan aholi avlodlari asosida demografik yuk koeffitsienti aniqlanishi mumkin. Bolalar yuki koeffitsienti bolalar avlodi soni bilan ota-onalar avlodi soni o'rtasidagi nisbat bilan aniqlanadi. Bobo-buvilar yuki koeffitsienti bobo-buvilaravlodi soni bilan ota-onalar avlodi soni o'rtasidagi nisbat bilan aniqlanadi. Ikki koeffitsient ham 1000 kishi ota-onalar avlodi hisobida amalga oshiriladi. Ularni qo'shib chiqsak, demografik yukning umumiy koeffitsienti kelib chiqadi.

Statistika amaliyotida demografik yukning koeffitsientlarini aniqlashda aholining quyidagi yosh guruhlari: 0-14, 15-59, 60 yosh va undan kattalar ko'rsatkichlaridan foydalaniladi. Quyi Amudaryo mintaqasida aholi tarkibida demografik yukni mehnat yuki tarzida quyida ko'rib chiqamiz.

1.2.1-Jadval.

Aholining yosh tarkibi turlari

(G.Sundberg klassifikatsiyasiga ko'ra)

Yosh guruhlari	Aholining yosh tarkibi, % da		
	progressiv	doimiy	Regressiv
0-14 (bolalar)	40	27	20
15-49 (ota-onalar)	50	50	50
50 va undan katta (bobo-buvilar)	10	23	30
Jami	100	100	100

Qariyalarning hissasi oshib borishi bilan bog'liq bo'lgan jamiyat yosh tarkibining o'zgarishi jarayoni aholining qariy borishi deb ataladi. Unga tug'ilish va o'limning dinamikasi, migratsiya va urush kabi omillar ta'sir ko'rsatadi. Jamiyatning qariy borish darajasini baholash aholining umumiy sonida 60 va undan katta yoshdagi kishilarning hissasini ko'rsatib beruvchi qarish koeffitsienti asosida amalga oshiriladi. Bu ko'rsatkichning sifatiy tavsifini berish uchun E.Rossetning maxsus shkalasidan foydalaniladi (1.2.2-jadval).Qari kishilar tarkibidagi uzoq yashaydiganlarga, ya'ni 80 va undan katta yoshdagilarga alohida e'tibor qaratiladi. Uzoq yashash ko'pgina omillarga bog'liq bo'lib, ularga naslning xususiyati, ekologik vaziyat, turmush tarzi, mehnatning sharoiti va turi, tibbiyot xizmatining sifati va boshqalar kiritiladi. Uzoq yashash darajasi 60 va undan katta aholi tarkibida uzoq yashaganlarning hissasini ko'rsatib beruvchi koeffitsient yordamida aks ettiriladi.

60 yoshdan oshgan shaxslarning hisssasi, foizda	Tavsifi
8 dan kam	<i>Demografik yoshlik</i>
8-10	<i>Qarilik arafasi</i>
10-12	<i>Qarilik</i>
12 dan ko'p	<i>Demografik qarilik</i>
12-14	<i>boshlang'ich darajasi</i>
14-16	<i>o'rtacha daraja</i>
16-18	<i>rivojlangan daraja</i>
18 dan ko'p	<i>kuchli rivojlangan daraja</i>

Aholining ma'lumotlilik tarkibi deganda jamiyatning ma'lumotlilik darajasi bo'yicha taqsimlanishi tushuniladi. Ma'lumot – bu o'qish jarayoni davomida olingan maxsus bilimlar va amaliy ko'nikmalar yig'indisidir. O'zbekistonda ma'lumotlilikning quyidagi turlari: o'rta, o'rta-maxsus va oliy ma'lumot kabilar ajratiladi.

Aholining ma'lumotlilik tarkibini tahlil qilish amalda fuqarolarning savodxonligini o'rganishdan boshlanadi. U ma'lum bir yoshdagilar (masalan, 9 dan 49 yoshgacha) orasida o'qishni va yozishni biladiganlar ulushi bilan aniqlanadi. Aniqroq statistik tahlil uchun oliy va o'rta ma'lumotga ega bo'lgan shaxslar soni; oliy va o'rta ma'lumotga ega bo'lgan shaxslarning 10 yosh va undan katta bo'lgan har 1000 aholiga to'g'ri kelishi; oliy va o'rta ma'lumotga ega bo'lgan shaxslarning xalq xo'jaligida band bo'lgan har 1000 kishiga to'g'ri kelishi kabi ma'lumotlardan foydalaniladi.

Mamlakatimizda va uning Quyi Amudaryo mintaqasida ham aholining 100 foiz savodxonligiga erishilgan.

Korxona va tashkilotlarda yollanib ishlaydiganlarning ma'lumoti bo'yicha taqsimlanishini 2014 yil ma'lumotlariga ko'ra tahlil qiladigan bo'lsak, Quyi

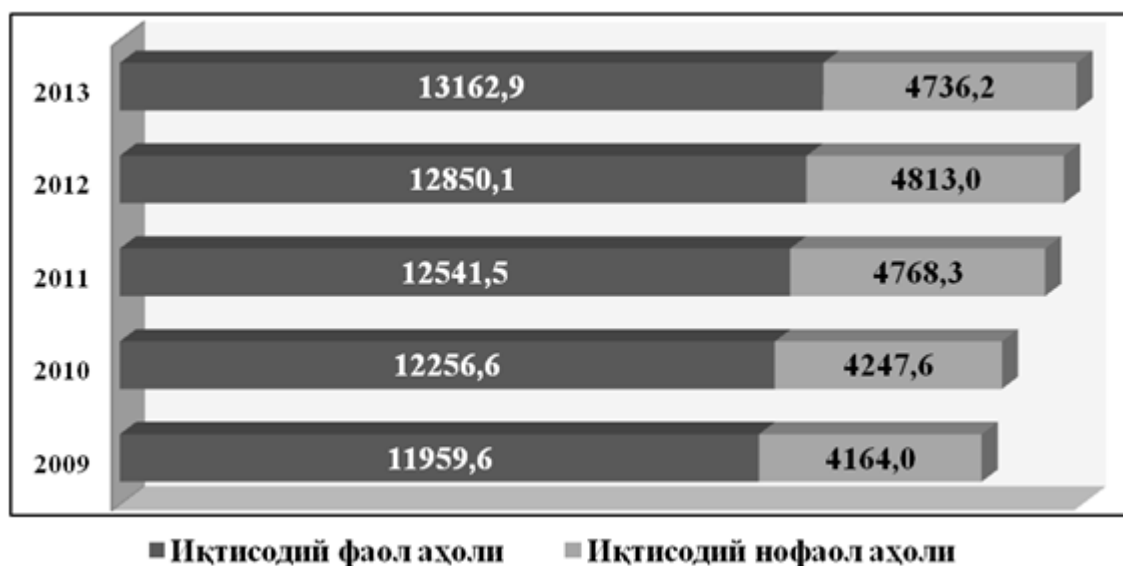
Amudaryo mintaqasida bandlar bo'lganlar ichida oliy ma'lumotlarining ulushi o'rtacha respublika ko'rsatkichidan yuqori ekan. Qoraqalpog'iston Respublikasida esa yollanib ishlaydiganlar o'rtasida o'rta-maxsus ma'lumotlilar juda yuqori ulushga egadir.

Tahlillar ko'rsatishicha, mehnat resurslari tarkibida mehnat yoshidagi mehnatga layoqatlilar soni 13,5 foizga o'sgan, aksincha ishlayotgan o'smirlar va pensionerlar soni esa 39,4 foizga kamaygan. Mazkur holat mehnat bozoriga demografik omilning sezilarli va bevosita ta'siri bilan bog'liq. Shuningdek, mehnat resurslarining 98,5-99,0 foiz qismi mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholidan tashkil topsa, qolgan 1,0-1,5 foiz qismi ishlayotgan o'smirlar va pensionerlardan iboratdir.

Olib borilgan tahlillar mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy nafaol aholi soni va ulushining iqtisodiy faol aholiga nisbatan yuqori sur'atda o'sib borayotganligini ko'rsatmoqda (1.2.1-rasm).

Yuqorida keltirilgan 1.2.1-rasmning tahliliy ma'lumotlariga ko'ra, O'zbekistonda mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholi soni 2009 yilda 11959,6 mingdan 2013 yilga kelib 13162,9 ming etgan, ya'ni so'ngi besh yil ichida 10,1 foizga oshgan, iqtisodiy nafaol aholi soni esa shu yillarda 4164,0 ming kishidan 4736 ming kishigacha yoki 13,7 foizga o'sgan.

1.2.1-rasm. O'zbekiston Respublikasida mehnat resurslari tarkibi(ming kishi hisobida)



Bu davrda mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholining ulushi 74,2 foizdan 73,5 foizga yoki 0,7 bandga kamaygan, aksincha iqtisodiy nafaol aholining ulushi esa 25,8 foizdan 26,5 foizga ortgan. Shu bilan bir qatorda iqtisodiy faol aholi soni yildan-yilga 2,3-2,5 foyiz atrofida barqaror o'sib kelayotgan bo'lsa, iqtisodiy nafaol aholi soni esa aksincha juda o'zgaruvchan dinamikaga ega bo'lib kelmoqda, misol uchun 2010 yilda 2009 yilga nisbatan 2,0 foizga oshgan bo'lsa, 2011 yilda 2010 yilga nisbatan 12,3 foizga oshgan, keyingi yilda bu ko'rsatkich 0,9 foiz o'sishni tashkil etgan va nihoyat 2013 yilga kelib 1,6 foizga kamayganligini ko'rishimiz mumkin. Umuman olganda esa iqtisodiy faol aholi yiliga o'rtacha 240,7 ming kishiga, iqtisodiy nafaol aholi soni esa 114,4 ming kishiga oshayotganligini ta'kidlash o'rinlidir.

1.3. Mehnat bozorini tartibga solishda xorijiy mamlakatlar tajribasidan foydalanish.

Rivojlangan mamlakatlar mehnat bozori modellari. AQSH liberal modeli. Rivojlangan mamlakatlar mehnat bozorini o'rganish ularning o'ziga xos uchta guruh yoki modelga ajratish imkonini beradi. Bu AQSH modeli, Yaponiya va

G'arbiy Yevropa modeli. Shu bilan birga Yevropa mamlakatlarining mehnat bozorlari ham bir-biridan tuzilishi va tartibga solish yo'nalishlari bo'yicha farqlanishini ta'kidlash zarur. Jumladan, Buyuk Britaniyada shakllangan mehnat bozori va uni tartibga solish mehanizmi ko'proq AQSH modeliga yaqin. Skandinaviya mamlakatlari mehnat bozori esa davlatning aralashuvi ko'lami bilan ajralib turadi. Shu nuqtai nazardan rivojlangan mamlakatlar mehnat bozorlarini uchta yirik guruh yoki mehnat bozorlari modellariga ajratsak bo'ladi: AQSH, Yaponiya va Shvetsiya modeli.

Mehnat bozorining AQSH modeliga xos xususiyat – bozorda raqobat muhitini shakllantirish, tadbirkorlik erkinligi uchun sharoit yaratishdan iborat. Amerika bandlik siyosatiga xos xususiyat xususiyat yuqori xududiy, korxonalar o'rtasidagi mobillikni rag'batlantirishdir. Amerika modeliga tashqi bozor xususiyatlari xos, ya'ni kadrlarni tayyorlash firmadan tashqarida yuz berib, firmalar kadrlarni tayyorlashga xarajatlarini minimallashtirishga intiladilar. Bunday firmalarda ish haqi shartnoma asosida, talab va taklif, ishning murakkabligi, mehnat unumdorligi, korxonalar imkoniyatidan kelib chiqqan holda belgilanadi. Ishsizlikdan sug'urtalash federal-shtat tartibida amalga oshiriladi. Korxona va ishlovchilarning har biri alohida ishsizlikdan sug'urtalashning shtat va federal fondiga badal to'laydilar. Fondlarining mablag'lari asosan to'langan ish haqiga proportsional soliqlar hisobidan tashkil topadi. Bunday siyosat natijasida nisbatan yuqori xududiy va kasbiy mobillik, ishsizlik darajasi shakllangan¹³. Shu bilan birga ba'zi yirik kompaniyalar o'z ishlovchilariga bandlikni umrbod kafolatlaydilar.

Amerikacha modelning uziga xos xususiyatlari orasida u tadbirkorlar faolligini butun choralar bilan ragbatlantirishga va axolining eng faol qismini boyitishga yunaltirilganligi bilan ajratib kursatiladi. Kam ta'minlangan guruxlar uchun kisman imtiyoz va nafakalar xisobidan birmuncha maqbul turmush darajasi yaratib beriladi.

Davlat boshkaruvi va ijtimoiy siyosatga nisbatan koldik prnntsiipi amalga oshiriladi. Ya'ni erkin rakobat asosnda samarali ish olib bornshga kodir bo'lmagan

¹³ US Department of Commerce 2001. 404p

sektorlar va soxalar boshkariladi. Ijtimoiy siyosat zimmasiga esa eng muxim extiyojlarni qondirish uchun bozor va oila amalga oshira olmaydigan ishlarni bajarish vazpfasi yuklatilgan.

Amerikacha solik siyosati daromadlarni kayta taqsimlash maksadida emas, balki narx-navo darajasi xamda taklif va talab tarkibiga ta'sir ko'rsatish uchun amalga oshiriladi. Undan tashqari, amerikacha modelda davlatning sikllilikka va inflyatsiyaga qarshi aralashuvi anik kurinib turadi.

AQSHda qo'llaniladigan model iqtisodiyotni o'z-o'zini boshkarishning bozor mexanizmi asosnda qurilgan, davlat mulkchiligining kichik ulushi va tovar (maxsulot va xizmat)lar ishlab chikarish jarayonida davlatning sezilarli bo'lmagan tugridan-tugri aralashuvi bilan tavsiflanadi. Ushbu modelning asosny afzalligi quyidagnlardan iborat:¹⁴

- o'zgarib turadigan bozor konyukturasiga tez moslashadigan iqtisodiy mexanizmning mavjudligi;

- tadbirkorlik faolligining yuqori darajadaligi va kapitalni foydali qo'llashning yanada keng imkoniyatlarga asoslangan yangiliklarga yo'naltirilganligi.

Ayniqsa, ushbu model ishlab chiqarish kuchlarining yuqori darajada ruvojlanganligi, katta xajmdagi ichki va tashki bozorlar xamda aholining yukori turmush darajasiga egaligm sharoitlarida samaralidir.

XXI asrning dastlabki 10 yilligida AQSH dunyoning eng yetakchi iqtisodiy mamlakati bo'lib kelmoqda. Bugungi kunda dunyoda yuz berayotgan moliyaviy inqirozga karamay. Shuningdek tez rivojlanayotgan Osiyo va Lotin Amerikasi mamlakatlarnnnng (Xitoy. Xindnston, Braziliya) yuqori suratlarda iqtisodiy rivojlanishiga karamay. AQSH dunyoda sifat. jahon xo'jalik aloqalaridagi o'rni va ta'sir darajasi kabi asosiy makroiqtisodiy ko'rsatkichlar bo'yicha yetakchilikni saqlab kelmoqda.

AQSH, odatda, kapitalistik tizim. deb tariflanuvchi tuzumga ega, biroq kapitalizm — Karl Marks tomonidan yaratilgan bo'lib iqtisodiyotning eng muxim

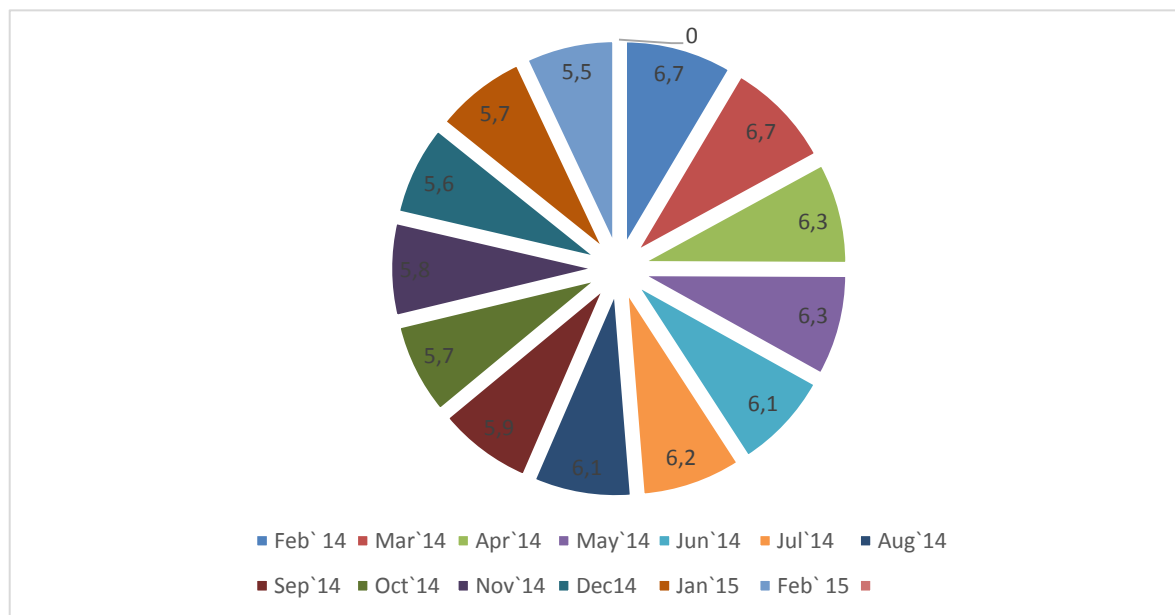
¹⁴ US Department of Commerce 2001. 405p

soxatari ustidan nazorat kapitalistlarning kichik guruxi ko'lida markazlashuvini anglatgan. Bundan farqli o'laroq aksariyat amerikaliklar kapitalizmni bir to'da shaxslar emas. balki millionlab insonlarga foyda keltiruvchi "erkin ishbilarmonlik tashabbusi" tizimi mahnosida tushunishadi. AQSH mehnat resurslarining etarli ekanligi. 80-yillargacha ishchi kuchi arzon bo'lganligi sababli barcha sanoat tarmoqlarida aholi yalpi ish bilan ta'minlandi. Keyinchalik, yuqori malakali mehnat resurslarining ko'pligi tufayli, ular asosan industrial tarmoqlarning rivojlanishida katta ahamiyat kasb etdi. Mamlakatda jami 200 mln.dan ortiq ishchi kuchi mavjud (bundan taxminan 20 mln.dan ortiq ishchi kuchi nolegal tarzda, "fuqarolik" olmaganlarni tashkil qilar ekan). Masalan, "qora ishchilar" deb ataladigan nolegal xorijiy fuqarolardan birgina Lotin Amerika va Osiyo mamlakatlaridan 11 mln.dan ortiq ishchilar mavjud ekan. AQSHda ishchining ish vaqti 1 yilda 1924 soatni tashkil qiladi. AQSHda iqtisodiy faol aholi asosan sanoat va xizmatlar sohasida band. Aholining juda ozchiligi qishloq xo'jaligida faoliyat ko'rsatadi. Shularning ham 0.7% qismi fermerchilik, o'rmonchilik, va baliqchilik sohalarida faol ishchi kuchi bo'lib xizmat qiladi. Aholining sinfiy tarkibi taraqqiy etgan mamlakatlar uchun xos. Uncha katta bo'lmagan burjuaziya (taxminan 250 milliarderlar va millionerlar oilasi. bir qancha yirik va o'rta burjuaziya qatlamlari) millionlab ishchilar, xizmatchilar va mayda fermerlar mehnatidan foydalanadilar. Amerikaliklarning o'ndan to'qqiz (9/10) qismi yollanib ishlaydi, ularning 1/3 qismi ishchilar. Qishloq xo'jaligida band kishilar soni sanoatdagilarga qaraganda 7 marta kam.¹⁵

¹⁵ Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T., Bakieva I.A., «Mehnat iqtisodiyoti» (Darslik) – T.: TDIU, 2011. 237 bet.

2014-2015-yillarda AQSHda ishsizlik darajasi bu diyogramada ko'rish mumkun foizda.

1.3.1-diyograma¹⁶



AQSHda iqtisodiy faol aholi asosan sanoat va xizmatlar sohasida band. Aholining juda ozchiligi qishloq xo'jaligida faoliyat ko'rsatadi. Shularning ham 0.7% qismi fermerchilik, o'rmonchilik, va baliqchilik sohalarida faol ishchi kuchi bo'lib xizmat qiladi. Aholining sinfiy tarkibi taraqqiy etgan mamlakatlar uchun xos. Uncha katta bo'lmagan burjuaziya (taxminan 250 milliarderlar vamillionerlar oilasi. bir qancha yirik va o'rta burjuaziya qatlamlari) millionlab ishchilar, xizmatchilar va mayda fermerlar mehnatidan foydalanadilar. Amerikaliklarning o'ndan to'qqiz (9/10) qismi yollanib ishlaydi. ularning 1/3 qismi ishchilar. Qishloq xo'jaligida band kishilar sonisanoatdagilarga qaraganda 7 marta kam.¹⁷

Mamlakat boy tabiiy resurslar va qulay tabiiy sharoitga ega. Ammo uzoq vaqt nooqilona foydalanish oqibatida mamlakatda bir qator engyaxshi konlar qashshoqlashib qoldi. Biroq ilmiy texnika progressi uncha boy bo'lmagan va sifatli

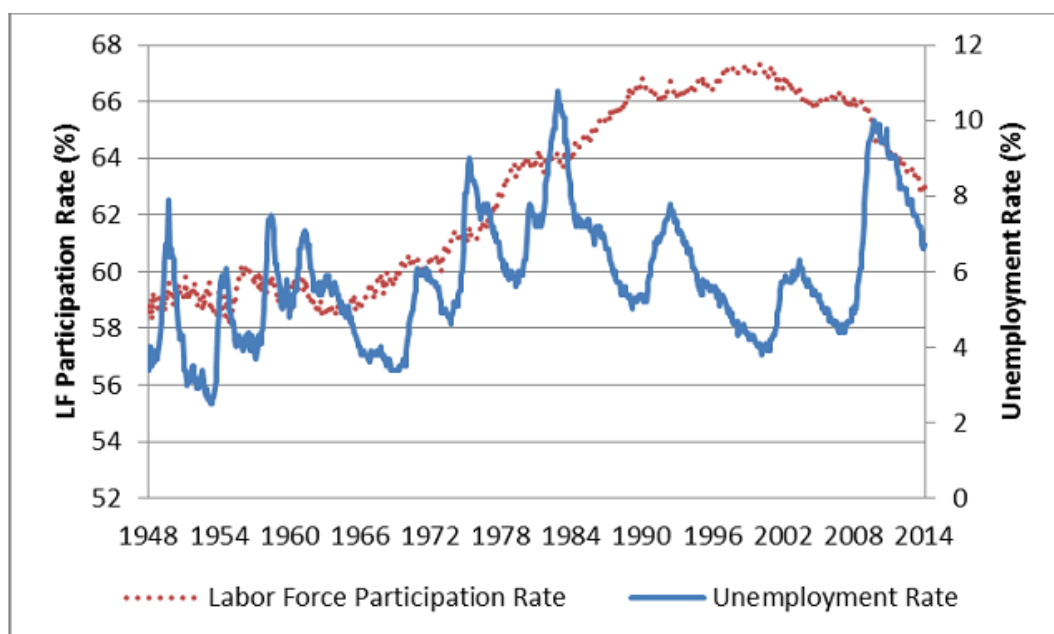
¹⁶ www.tradingeconomics.com U.S Bureau of labour statistics

¹⁷ Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T., Bakieva I.A., «Mehnat iqtisodiyoti» (Darslik) – T.: TDIU, 2011. 237 bet.

konlarni ochishiga imkon yaratdi. Bu esa AQShning xom ashyo bazasini sezilarli to'ldirdi. Jumladan, ko'mir zaxiralari, molibden, oltingugurt, fosforitlar va kaliy tuzlari qazib olishko'paydi. Milliy ishlab chiqarish talabini temir va mis rudasi bir necha kam darajada qo'rg'oshin-rux, uran rudalari qondirishi mumkin.

Iqtisodiyotning bandlik nazariyasi va barkorlashtirish siyosati turg'un yoki qisqa muddatli yondashishga asoslanadi.

1948-2014-yilgacha ishsizlik va mehnat bozorida qatnashuvchilar foizda. 1.3.2-grafik¹⁸



Source: Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

tahmin qilinishicha, resurslar hajmi belgilanganda iqtisodiyot to'liq bandlik xolatida ymm ning ma'lum darajasiga erisha oladi. bandlik nazariyasi quyidagi asosiy savolni qo'yadi. iqtisodiy o'sish nazariyasining asosiy muammosi esa quyidagicha ta'riflanadi: "to'liq bandlik sharoitida ishlab chiqarish kuchlari yoki ymm xajmini qanday qilib ko'paytirish mumkin?"

Xozirgi kunda AQSHda ishsizlik darajasi 5,5%ni tashkil qilgan mart va federal oyida, ishsizlar soni 8,6 million kishini tashkil etadi. Yuqori darajali ishchilar guruxlarda ishsizlik darajasi erkaklarda 5,1%, ayollarda 4,9%, 13 va 19 yoshlilar o'rtasida 17,5%ni tashkil etadi.¹⁹

2014-2015-yilda ishsizlik darajasi foizda. 1.3.3-grafik²⁰

¹⁸ Bureau of labor statistics, Current Population Survey

¹⁹ BLS | Joana Taborda | joana.taborda tradingeconomics.com

²⁰ www.tradingeconomics.com U.S Bureau of labour statistics



Yaponiya modeli. Mehnat bozorining Yaponiya modeliga xos xususiyat «umrbod yollash» tamoyilidir. Bu tamoyilga asosan ishlovchilar mahlum yoshga yetgunga qadar bandlik kafolatlanadi. «Umrbod yollash» tizimi ish haqi, mukofotlar, ijtimoiy to'lovlar ko'rinishidagi moddiy boyliklarning miqdori oshib borishini ko'zda tutadi. Umrbod yollash bilan kadrlarni korxonada ko'p yillar davomida qolishi tahminlanadi, shu bilan birga malaka firma ichida oshiriladi, bu esa texnika va texnologiya rivojlanishiga mos ravishda qisqa davr ichida kadrlar malakasini oshirish imkonini beradi.²¹

Yaponiyada «umrbod yollash» tamoyiliga kiritilayotgan yangi elementlardan biri ishlovchining real qo'shgan hissasiga bog'liq ravishda haq to'lashdir. SHu bilan birga bu modelda ishchilarni bir korxona tomonidan boshqasiga ijaraga berish ham xosdir. Odatda ijara subpudrat asosida ishlovchi korxonalar tomonidan amalga oshiriladi. Yaponiya modeli ishsizlik darajasining nisbatan kamligi bilan ajralib turadi. Shuni tahkidlash kerakki, agar rivojlangan mamlakatlarda XX asrning 70 – yillari o'rtalarida yuz bergan iqtisodiy inqiroz natijasida Yaponiyada ishsizlik darajasi uncha ortmadi. Lekin, 1997 -1998 yillardagi Osiyo inqirozi Yaponiya mehnat bozorining ayrim jihatlariga o'zgartirish kiritish kerakligini ko'rsatdi. Jumladan,

²¹ Kishi ,T.2003,46p,Structural Changes in the japanes Labor Market in the 1990s Marruzen, Nagoya

bankrotlik arafasidagi korxonalarda ortiqcha ishlovchilarni qisqartirish masalasi ko'ndalang bo'ldi.

Ishlovchilarning «mehnat falsafasining» o'zgarishi ham bunda muhim omil bo'lib xizmat qildi, ularning ko'pchiligi, ayniqsa, yoshlar shaxsiy muvaffaqiyatga intilish kuchaydi.

Yapon menejmenti uslubining amerikanikidan tubdan farqlanishiga misol bo'lib, ishga oid masalalarni sekin, ularning mohiyatiga asta-sekin yaqinlashib, muhokama qiluvchi yapon biznesmenlarining muzokaralar o'tkazish odatini keltirish mumkin. SHu bilan birga munosib sheriklar o'rtasidagi muzokaralarga huquqshunoslar jalb qilinmaydi.

Yapon menejment uslubini o'rganish asosida yapon menejmenti amaliyotiga quyidagi namunaviy chora-tadbirlar kiradi degan xulosaga kelish mumkin.²²

- firmaning barcha xodimlari uchun ertalabki badantarbiya;
- ish vaqtida maxsus kiyim;
- har kuni konsensus usuli bilan qaror qabul qiluvchi rahbarlar majlisi;
- kompaniyaga sodiqlikni unda ishlash sharti sifatida tarbiyalash;
- ishchi va xizmatchilarning ish vaqtidan tashqari ishlashga tayyorligi bilan ishdagi muvaffaqiyatlari uchun albatta mukofotlash;
- ishchilar, menejerlar, kompaniya rahbarlaridan iborat “sifat to'garaklari” va “nol defektlar” guruhlarining amal qilishi;
- rahbarlar va ishchilar uchun bitta oshxona va kompaniyaning barcha xodimlari uchun “oilaviy” norasmiy ovqatlanishlar;
- departament rahbarlarida kabinet yo'qligi;

²² Genda, Y. and Rebick, M. E. 2000, 85p. Japanes labour in the 1990s

- mehnatga haq to'lash va xizmat martabasining ko'tarilishida asosiy omil bo'lib firmadagi ish staji hisoblanadi;
- ishga umrbod yollash;
- rahbarlarning bo'ysunuvchilar bilan odobli muomala qilishi;
- katta omborxonalardan qutulish va firma xodimlarini intizomga o'rgatish imkoniyatini beruvchi aniq muddatda yetkazib berish amaliyoti;
- ishlab chiqarish jarayonida tanaffuslarni iloji boricha kamaytirish;
- ishchi va xizmatchilar nafaqaga chiqqanidan so'ng ularning barcha oila a'zolariga pensiya nafaqasini to'lash.

Ishsizlik Yaponiyada oxirgi paytlarda oshayotganiga qaramasdan, xalqaro standartlardan anchagina past xisoblanadi. Ishsizlik darajasi 1998-yilda - 3,7% 1950-yildan boshlab rekord natijani ko'rsatgan. 2001-yilda mamlakatda barcha ishchi kuchi 67 mln kishini tashkiletdi. 2008-yilda boshlangan jaxon moliyaviy va iqtisodiy inqirozi boshqa mamlakatlarga ta'siri kabi Yaponiyani ham chetlab o'tmadi. «Yaponiya modeli» deyarli 150 yil davomida o'z xususiyatiga ega bo'lib tashkil topgan. Yaponiya modelining Yevropa mamlakatlari va AQSH modellaridan farqi - jamiyatning iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishida davlatning yuqori darajada qatnashuvidir. Yapon modeli - vatanparvarlik tuyg'usi asosida yaratilib, eng avvalo, sanoat mahsulotlarini eksport qilinishi evaziga xorijiy valyutasini tushirish va tushgan valyuta evaziga yetakchi xorijiy mamlakatlardan eng zamonaviy texnologiyalarni sotib olish, yuqori mehnat unumdorligiga erishish va tadbirkorlikni qo'llab-quvvatlash kabilarni o'z ichiga oladi.

“Yaponiya modeli”ning xususiyatlari quyidagilardan iborat.²³

1. Mamlakatda bir hil sohada faoliyat ko'rsatayotgan ishlab-chiqaruvchi korxona va kompaniyalarning birlashuvi, ya'ni “keyretsu”, va buning natijasida

²³ Genda, Y. 2000, ‘Youth employment and parasite singles’, Japan Labor Bulletin, vol. 39, no. 3, pp. 6–12.

moliya-sanoat guruhlarini tashkil qilinishi. Lekin ko'plab "keyrettsu"lar urushdan oldingi monopol kompaniyalar – "dzaybatsu"lardan kelib chiqqan. Bu guruxlar yirik banklar, savdo va sanoat kompaniyalar tomonidan boshqariladi;

2. Mamlakatda mehnat munosabatlari tizimini shakllanuvi, ya'ni:

- yapon milliy urf-odatlaridan kelib chiqqan holda ishxona rahbariyatining ishchilarni doimiy mehnat faoliyatini kafolatlash;

- fuqarolarni butun umrga ish bilan ta'minlash;

- ishchi o'rinlarga yuqori malakali mutaxassislarni tayyorlash;

- ishchilarning doimiy ravishda ish faoliyatlarini almashtirib turishlari;

- kompaniya va firmalar rahbarlari tomonidan ishchi-xizmatchilarni doimiy ravishda har tomonlama rag'batlantirib turishi;

- ishchilarning "ishxona-bu bizning uyimiz" shiori ostida faoliyat ko'rsatishi;

- ishxonalarda ishchilarning mehnat intizomiga qattiq rioya qilinishi.

3. Mamlakatning iqtisodiy rivojlanishida Hukumatning ahamiyati va uning kuchli nazorati. Hukumat mamlakatdagi barcha iqtisodiy muammolarni "Moliya-sanoat guruxlari" rahbarlari bilan hamkorlikda hal qiladi.

Shu bilan birga, Hukumat markazlashgan umumdavlat rivojlanish rejalarini quyidagi yo'nalishlarda ishlab chiqaradi:

- iqtisodiy taraqqiyot;

- sotsial-ta'minot;

- yer va yer osti manbalardan unumli foydalanish;

- sanoat tarmoqlarini rivojlantirish rejalarini ishlab chiqadi.

3) Xududiy joylanishuvining noqulayligini hisobga olgan holda, ishlab-chiqarish tarmoqlarini tartibli joylashtirilishi;

Mehnat resurslari.

Mamlakat aholisi 128 mln. kishini tashkil qilsa, undan 73 mln. kishi ishchi kuchini tashkil qiladi, ya'ni umumiy aholining 57 foizi demakdir. Yuqorida qayd etilganidek, yaponlarning ish faoliyati "yapon modeli"da o'z aksini topgan.

8) Barcha sanoat tarmoqlarini xorijdan keltirilgan zamonaviy yangi texnologiyalar bilan almashtirilishi.

Yaponlar o'z mehnatiga yuqori oylik maoshlarini olishadi. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadi 1 yilga 37000 \$ini tashkil qiladi.

Oylik maoshlarini yanada ko'tarilishi bois, korxona va tashkilotlarda bo'sh o'rinlar qolmadi, qolaversa ishchi kuchi ko'p ishlab-chiqarish sohalarda bo'sh o'rinlarga ishchilarni jalb qilish borasida talab ham kuchaydi. Ishsizlikning ko'rsatkichi o'rtacha 0,5%ni tashkil qildi. 2015-yil FEVERAL oyida ishsizlik darajasi 3,6% dan 3,5% ga tushgan. Yaponiya mehnat bozori boshqa mamlakatlar mehnat bozoridan tubdan farq qiladi yuqori ish xaqi bilan. 1920-yilda Yaponiya modeli ruvojlana boshladi va "job for life" degan re'jali dasturi jadalasha boshladi, yuqori ish xaqiga asoslangan, yuqori malakali kasibga o'rgatish, foydani yetarlicha firma ichida taqsimlash va ishchilarning firma xayotida faol qatnashishi qaratilgan. Ishchilarning har bir sadoqat bilan qilgan ishiga yuqori ish xaqini to'lash, yuqori ish xaqi to'lash dasturi joriy qilingan.

2014-2015-yillarda ishsizlik darajasi foizda. 1.3.4-grafik²⁴



Yaponiyada ishsizlar soni 2350 mingdan 2300 ga kamaydi 2015-yil FEVERAL oyida. Ishsizlar soni o'rtacha 1645,75ming qiladi 1953-yildan 2015-yilgacha. Yaponiyada boshqa ruvojlangan mamlakatlarga nisbatan ishsizlik darajasi pastroq 1970-1990-yillarda 2,1% o'sha paytda Americada ishsizlik 6,7%. Yuqorida takitlab o'tilganidek Yaponiya mehnat bozori modeli mohiyati asoslanga kafolatli "job for life" asoslangan, yuqori darajadagi ish xaqi bo'yicha. 1990-yildagi doimiy inqroz natijasida iqtisodiyot tanzulga yuz tuta boshladi, firmalar shu paytda ishchilar sonini

²⁴ www.tradingeconomics.com

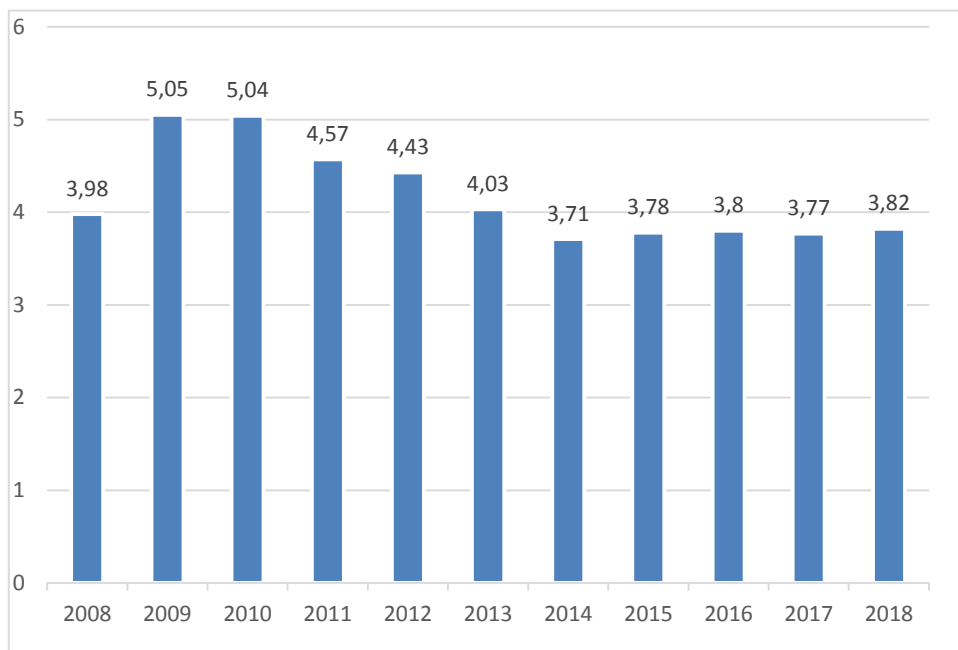
va ish xaqini kapaytirishga intila boshladilar.ishchilar uyushmasi haliham yaponiya mehnat bozori sturuqturasi hisoblanadi,lekin hozirgi kunda ular kamchilik tashkil qiladi.

2014-2015-yillarda Yaponiyada ishsiz bo'lganlar soni.1.3.5-grafik²⁵



Satatistik malumotlarga ko'ra 2008-2013-yilgacha bo'lgan ishsizlar darajasi va 2018-yilgacha kutilayotgan ishsizlik darajalari foizda. 1.3.6-grafik²⁶

²⁵[www.tradingeconomics.com/statistics bureau of japon](http://www.tradingeconomics.com/statistics-bureau-of-japan)



Shvesiya modeli. Mehnat bozorining Shvetsiya modeli faol bandlik siyosatini amalga oshirish bilan bog'liq. Shvetsiyada yaqin vaqtchacha mehnatga layoqatli aholi bandlik darajasi yuqori bo'lib ishsizlik darajasi juda past ko'rsatkichda edi (1,4%). Shvetsiya modelining asosda davlatning faol bandlik siyosati yotadi. Jumladan, davlat ishchi kuchining raqobatbardoshligini uni tayyorlash va qayta tayyorlash tizimini rivojlantirish, xam davlat sektorida, xam xususiy sektorda yangi ish joylarini yaratish kabi tadbirlarni amalga oshiradi. Shvetsiyada davlatning mehnat bozoridagi siyosatida ishsizlarni ijtimoiy ximoya qilish alohida o'rin tutadi. Bunda davlat tomonidan quyidagi tadbirlar amalga oshiriladi:²⁷

- ishsizlarga nafaqa berish;
- ularga to'g'ri keladigan ish joylarini topishda ko'mak berish;

²⁶ www.tradingeconomics.com/statistics/bureau-of-japan

²⁷ Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 2001 г. с.188.

- ishsizlarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash;
- yangi ish joyi, yashash joyini o'zgartirishni talab etsa, ko'chishda moddiy yordam berish;
- jamoat ishlarini tashkil etish.

Davlat mehnat bozorini tartibga solish siyosatini amalga oshirish uchun byudjetning 8% miqdorida mablag' sarflaydi, bu mablag'ning 70% faol siyosatni amalga oshirish, 30% esa ishsizlik nafakasini t'ylashga sarflanadi.

Mehnat bozoridagi faol siyosatning quyidagi yo'nalishlarini ajratib ko'rsatish zarur: ishchi kuchi talabi va taklifini muvofiqlashtirish bo'yicha tadbirlar: keng axborot faoliyati, ishga joylashishda ko'maklashish, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash dasturlari, nogironlar va uzoq vaqt davomida ishlamaydiganlarni kasbiy reabilitatsiya qilish, shuningdek, firmalarga zarur kadrlarni tanlashda yordam beradi;

- ishchi kuchi taklifiga tahsiri, ishchi kuchi mobilligiga ta'sir, transport xarajatlariga subsidiyalar berish, ish qidirishda yordam berish, yoshlar va mehnatga layoqati cheklangan kishilarga kasbiy tayyorgarlikda yordam beradi;
- mehnatga talabni rag'batlantirish, jamoat ishlarini tashkil etish, yopilishi kutilayotgan kompaniyalarga subsidiyalar berish, yangi ish joylarini tashkil etayotgan tadbirkorlarga subsidiyalar berish, soliq imtiyozlari berish;
- mintaqalarni rivojlantirishga yo'naltirilgan siyosat.

Shvetsiya tajribasi mehnat soxasida siyosatni amalga oshirishning eng samarali usuli – mehnat birjalari faolyatining samaradorligini oshirishdir. Uning asosiy maqsadi vakansiyalarning tez to'ldirish va ish qidiruvchilarni ish bilan ta'minlash. Shu sababli xam Shvetsiyada ish bilan ta'minlash xizmatlari mamlakatning butun mehnat bozorini qamrab oladi, jumladan, mavjud bo'sh ish o'rinlarining 90% va yangi ish joylarining 60% mehnat birjalari orqali rasmiylashtiriladi. Unda ishsizlarning 80% va ish qidirayotganlarning 30% ro'yxatga olinadi.²⁸ Lekin so'nggi yillarda Shvetsiyaning mehnat bozoridagi davlatning siyosatida isloxotlar o'tkazilishi ko'zda tutilmoqda. So'nggi yillardagi iqtisodiy o'sishning pasayishi, davlat xarajatlarini

²⁸Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 2001 г. с.188.

qisqartirish zaruriyatining vujudga kelishi Shvetsiyaning mehnat bozoridagi siyosatini o'zgartirish masalalasini qo'ydi.

Shvetsiya iqtisodiy modeli ijtimoiy bozor xo'jaligi ko'rinishidan biri bo'lib, bunda davlatning iqtisodiyotda tutgan o'rni ayniqsa aholini ijtimoiy muxofaza qilish sohasida yaqqol ko'zga tashlanib turadi.

Shvetsiya sotsial-demokratiyasining moliyaviy asosi - juda yuqori bo'lgan davlat sarf-xarajatlarini moliyalashtiradigan davlat byudjetidir. Ushbu byudjetni moliyalashtirish uchun katta soliq badallari ko'zda tutilgan. Jumladan, SHvetsiya, Norvegiya, Daniyada soliqlar YaIM ning 52-63 %, Finlyandiya, Islandiyada YaIMning 33-36 % tashkil qiladi. Yaqingacha SHvetsiyada maksimal soliq badallari 90% tashkil qilgan, lekin xozirgi kunda 55 % li shaxsiy daromad solig'i xam g'arbiy Yevropadagi eng yuqori ko'rsatkichni tashkil qiladi. Shvetsiya modelining ijtimoiy yo'nalishi quyidagidarni o'z ichiga qamrab oladi:²⁹

- Iqtisodiyotda davlatning YaMM ni qayta taqsimlovchilik roli: iqtisodiyotga soliq mexanizmi orqali ta'sir ko'rsatish, tadbirkorlar daromadlarining bir qismini “daromadlarni tenglashtirish” maqsadida yollanib ishlayotgan axoliga taqsimlash, axolini ijtimoiy muxofaza qilish;**
- jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy yo'nalishda faolligi: amalda ishchilarning, kasaba uyushmalarning va tadbirkorlarning ijtimoiy ittifoqi;
- davlatning iqtisodiy siyosati: birinchi navbatda ijtimoiy muammolarni bartaraf qilish, jumladan ishsizlarning sonini kamaytirish;
- mehnat etikasining yuqori darajasi va tadbirkorlik madaniyati:skandinaviya davlatlari axolisiningning juda yuqori darajadagi odob-aHloqi va madaniyati.

Shvetsiya ishlizlik darajasi bu diyogrammada ko'rish mumkun.2.3.1-grafik³⁰

²⁹Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 2001 г. с.205

²⁹Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 2001 г. с.211.

³⁰www.tradinoeconomcs.com statistics sweden



2015-yil federal oyida ishsizlik darajasi 8,4%ni tashkil etgan. Ishsizlik darajasi o'rtacha 1980-yilda 2015-yilgacha 5,85%ni tashkil qilgan, eng yuqori darajasi 10,5% tashkil qilgan 1997-yilda, eng past darajasi 1,3%ni 1989-yild Iyul oyida tashkil etgan.³¹

Shvedsiya hukumatining Janvar oyi malumotiga ko'ra 2014-yil ishsizlik darajasi 8,1%ni tashkil etgan va 2014-yil ish qidirayotganlar soni 385,000 kishini tashkil qiladi. Bu ko'rsatkich dekabr oyiga nisbatan 5% ga kamaygan. Mamlakatda 18-28 yoshdagi yoshiyoshlar o'rtasida ishsizlik darajasi 17,2%dan 14,8% ga tushgan o'tga 12 oy oldin³².

³¹ www.tradingeconomics.com statistics sweden

³² www.tradingeconomics.com statistics Sweden

2-BOB.Xorazm viloyatida mehnat bozorini tartibga solishning asosiy yo'nalishlari.

2.1. Mintaqa mehnat bozorini shakllanishi xususiyatlari

Bozor islohotlari sharoitida mehnat resurslarining ish bilan bandligini ta'minlash muammolari dolzarb tus oladi. Chunki mehnat resurslaridan samarali foydalanish orqaligina ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotga erishish va aholi farovonligini ta'minlash mumkin. Prezident I.A.Karimov ta'kidlaganidek, ishlashni xohlovchilarning hammasini ish bilan ta'minlabgina qolmasdan, eng maqbul, ijtimoiy yo'naltirilgan ish bilan bandlikni vujudga keltirish uchun zarur sharoitlar yaratish maqsadida mukammal mehnat bozorini shakllantirish, ishga joylashishga muhtoj bo'lgan shaxslarni to'la hisobga olish g'oyat muhim ahamiyat kasb etadi.

O'zbekiston Respublikasida iqtisodiy faol aholi tarkibida ish bilan band aholi soni yil sayin ko'payib bormoqda. Bunday o'sish tendentsiyasi respublikaning barcha hududlariga ham xos bo'lmoqda (2.1.1-jadval).

2.1.1-jadval

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

Hududlar	Y i l l a r					2013 yilda 2009 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2009	2010	2011	2012	2013	+, -	%
Respublika bo'yicha	11328,1	11628,4	11919,1	12223,8	12523,2	1195,1	110,6
Xorazm	583,0	606,7	625,2	643,4	660,4	77,4	113,3

** Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tuzilgan.*

O‘zbekiston Respublikasida ish bilan band bo‘lgan aholi soni 2009-2013 yillarda 1195,1 ming kishiga yoki 10,6 foizga o‘sgan (2.1.1-jadval). Olib borilgan tahlillar respublikaning barcha hududlarida ish bilan band aholi sonining ortganligini ko‘rsatdi. Biz tahlil qilayotgan mintaqada Xorazm viloyatida ish bilan band aholi sonining o‘sishi (13,3 %) umumrespublika ko‘rsatkichidan (10,6 %) ham yuqori bo‘lgan.

Aytish joizki, so‘nggi yillarda viloyatda minglab yangi ish o‘rinlarini yaratishga e‘tibor qaratilganligi bois iqtisodiy faol aholining bandlik darajasi yil sayin ortib, 2013 yilda bu ko‘rsatkich 97,8foizni tashkil etmoqda.

Mehnat resurslari balansiga ko‘ra, ish bilan band aholi tarkibi iqtisodiyotning rasmiy sektorida bandlar, iqtisodiyotning norasmiy sektorida bandlar va mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslardan iborat. Statistik ma’lumotlarga ko‘ra, yuqoridagi uch toifadagi bandlar soni ortib bormoqda.

2010-2012 yillar davomida iqtisodiyotning rasmiy sektorida bandlar soni – 4,9, norasmiy sektorda bandlar soni – 32,7 foizga ko‘paygan, mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslar soni esa 20,5 foizga kamaygan.

2.1.3-jadval.

Xorazm viloyati iqtisodiyotida ish bilan band aholi tarkibi *

Aholi guruhlari	2010	2012	2012 yilda 2010 yilga nisbatan o‘zgarishi,%
Iqtisodiyotning rasmiy sektorida band bo‘lganlar	613,1	643,4	104,9
Iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo‘lganlar	150,9	200,2	132,7
Respublikadan tashqarida ishlab yurganlar	34,6	27,5	79,5

*Xorazm viloyati mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasi ma’lumot-

lari asosida tuzilgan

Biroq olib borilgan tahlillar ish bilan bandlar tarkibida o'zgarishlar yuz berganligini ko'rsatadi. Xususan, 2010 yilda iqtisodiyotning rasmiy sektorida bandlar ulushi 77,2 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2012 yilga kelib bu miqdor 76,3 foizga tushgan yoki 0,9 bandga kamaygan. Vaholanki bu davrda iqtisodiyotning norasmiy sektorida bandlar ulushining 19,8 foizdan 23,7 foizga ortgan, mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslar ulushining esa 4,5 foizdan 3,3 foizgacha kamayganligini ko'rishimiz mumkin.

Jadval 2.1.4.

Xorazm viloyati iqtisodiyotining rasmiy sektorida band bo'lganlar*

Aholi guruhlari	2010	2012	2012 yilda 2010 yilga nisbatan o'zgarishi, %
Iqtisodiyotning rasmiy sektorida band bo'lganlar	613,1	643,4	104,9
shundan:			
Yirik biznesda bandlar	122,4	111,4	91,1
Kichik biznes va fermer xo'jaligida bandlar	176,5	153,2	86,8
Yuridik shaxs tashkil qilmagan tadbirkorlik	22,2	25,1	113,1
Dexqon xo'jaliklarida band bo'lganlar	98,3	117,9	119,9
shundan: yirik shoxli qoramol boquvchilar	98,3	105,7	107,5
Boshqalar	8,2	8,2	0,0

*Xorazm viloyati mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan

Endi iqtisodiyotning rasmiy sektorida band bo'lganlar toifasi va ular tarkibidagi o'zgarishlar haqida batafsil to'xtalib o'tamiz.

Xorazm viloyati mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasi ma'lumotlariga ko'ra, iqtisodiyotning rasmiy sektorida band aholi tarkibida yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxs sifatida rasman ro'yxatga olingan fuqarolar, dehqon xo'jaliklarida ish bilan bandlar soni ortgan, aksincha yirik biznesda, kichik korxonalar va fermer xo'jaliklarida ish bilan bandlar soni kamaygan. Fermer xo'jaliklarida ularning er maydonlarini optimallashtirish bo'yicha olib borilgan tadbirlar tufayli ushbu xo'jaliklar soni kamaydi. Fermerchilikdan bo'shagan aholining ko'pchiligi dehqon xo'jaliklariga, shu jumladan yirik shoxli qoramollar boquvchilar sifatida faoliyat yuritmoqdalar (2.1.4-jadval).

Norasmiy bandlik deb fuqarolarning hech qanday rasmiy ro'yhat, ruxsatnoma va huquqiy asosga ega bo'lmagan mehnat faoliyati bilan shug'ullanishga aytiladi. SHuningdek, ushbu bandlik huquqiy-iqtisodiy kafolatlanmagan va ijtimoiy himoyalangan hisoblanadi. Xalqaro mehnat tashkiloti normalaridan kelib chiqib, hamda Davlat statistika qo'mitasining hisobga olish va tasniflash amaliyotiga muvofiq **iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar** jumlasiga ijtimoiy sug'urta va soliq organlarida hisobda turmagan shaxslar kiradi.

Tahlil qilinayotgan davrda 2.1.5-jadvaldan ko'rinib turganidek, norasmiy ish bilan bandlar tarkibida nomuayyan, bir martalik ishlarni bajaruvchilar hamda mehnat munosabatlarini rasmiylashtirmasdan oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatida yordam beruvchi oila a'zolari soni ortgan, qolgan norasmiy bandlar soni esa kamaygan. SHu bilan birga, so'nggi ikki yil davomida norasmiy bandlik tarkibida faqat oila boshliqlariga ularning tadbirkorlik faoliyatida yordam beruvchi oila a'zolari ulushining ortganligini ko'rishimiz mumkin. YA'ni norasmiy bandlikning bu turida bandlar ulushi 2010 yildagi 29,9 mingdan 2012 yilda 83,2 ming kishigacha, ya'ni 2,7 barobarga ortgan.

Aytish joizki, norasmiy bandlik qishloq joylarida va ishlab chiqarish rivojlanishi etarli bo'lmagan tumanlarda, shu jumladan demografik omillar ta'sirida ishchi kuchi taklifi talabdan ko'proq bo'lgan hududlarda ko'proq namoyon bo'lmoqda. Qishloq joylarda band bo'lganlarning 44,1 foizi aynan norasmiy sektorda mehnat qilmoqda.

Norasmiy bandlik mamlakatda bevosita yashirin iqtisodiyotning avj olishiga sabab bo'ladi. Chunki:

- norasmiy bandlik hech qanday huquqiy va iqtisodiy asosga ega emas;
- mazkur sektorda bandlar o'z mehnat faoliyatlari orqali ertangi kunda ham daromad olishlari kafolatlanmagan;
- norasmiy bandlar mehnati ijtimoiy himoyalangan va muhofazalanmagan;
- me'yoriy-huquqiy hujjatlarning qabul qilinishi, ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlar va infratuzilmalarning o'zgarishi natijasida ushbu sektorda bandlar o'z ish joylarini yo'qotib qo'yishlari mumkin;
- ushbu bandlik mavsumiy va vaqtinchalik xarakterga ega bo'lib, ob-havo va iqlimning o'zgarishi hamda mavsumning almashinuvi oqibatida fuqarolar ishsiz aholi toifasiga oson aylanib qolishadi;
- bandlikning mazkur ko'rinishidan respublika va mahalliy byudjetga hech qanday soliq va majburiy to'lovlar amalga oshirilmaydi;
- byudjetdan pensiya va ijtimoiy nafaqalar to'lash bo'yicha o'ziga xos muammolarni keltirib chiqaradi, ya'ni pensiya jamg'armasining daromadlariga nisbatan uning harajatlari yuki oshib ketadi;
- shuningdek, mamlakat iqtisodiyoti uchun eng muammoli hisoblangan ishsizlikning yashirin va mavsumiy turlari aynan norasmiy bandlik sababli vujudga keladi.

Jadval 2.1.5.

Xorazm viloyati iqtisodiyotining norasmiy

sektorida band bo'lganlar*

Aholi guruhlari	2010	2012	2012 yilda 2010 yilga nisbatan o'zgarishi, %
Iqtisodiyotning norasmiy sektorida band bo'lganlar	150,9	200,2	132,7
shundan:			
1. Vaqtinchalik va mavsumiy ishlarda yollanib ishlovchilar	64,2	65,2	101,6
shundan:			
vaqtinchalik bir martalik ishlarda bandlar	30,1	31,4	104,3
vaqtinchalik mavsumiy ishlarda bandlar	34,1	33,8	99,1
2. Mehnat shartnomasi tuzmagan holda oila a'zolariga yordam beruvchilar	29,9	83,6	2,7 barobarga ortgan
3. Ro'yxatdan o'tmagan tadbirkorlik bilan shug'ullanuvchilar	56,9	51,5	90,5
shundan: bozor hududlarida savdo, xizmat ko'rsatish va muqim statsionar punktlarda savdo qiluvchilar	18,0	17,2	95,6
boshqa turdagi bandlar	38,9	34,2	87,9
4. Respublikadan tashqarida ishlab yurganlar	34,6	27,5	79,5

*Xorazm viloyati mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasi ma'lumotlari asosida tuzilgan

Fikrimizcha, yashirin iqtisodiyotda band bo'lgan xodimlarni rasmiy ish bilan bandlikka o'tkazish tadbirlarini ishlab chiqish zarur. Buning uchun, norasmiy qonunan taqiqlanmagan mahsulot ishlab chiqarayotgan yoki xizmat ko'rsatadigan yakka tadbirkorlarni o'zlari to'laydigan soliq hisobidan pensiya jamg'armasiga to'lov

amalga oshirilib, ular faoliyatlari mehnat daftarchalarida qayd qilinishi lozim. Norasmiy tarzda, og‘zaki kelishuv asosida ishlaydigan yollanma ishchilar faoliyatini rasmiy ish bilan bandlikka o‘tkazish uchun ish beruvchi va yollanma ishchi o‘rtasida tuziladigan kelishuv yozma shaklda mehnat muassasalari xodimlari ishtirokida tuzilishi kerak. Bunda, bir martalik ishga joylashtirish tadbirlari yaxshi yo‘lga qo‘yilishi lozim. Asta-sekinlik bilan ish beruvchi bilan ishchi o‘rtasida norasmiy kelishuv asosidagi ishlarni kamaytirish, bunday ishlarni amalga oshirayotgan ish beruvchi va xodimlarni javobgarlikka tortish ishlarini yo‘lga qo‘yish zarur. Bu tadbirlar bir martalik norasmiy ishlarni bajarishda xodim va ish beruvchi o‘rtasidagi turli nizolarni kamaytiradi.

Aytish joizki, respublika bo‘yicha mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslar soni O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2007 yil 15 maydagi **“Mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet ellarga ketayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini hisobga olishni takomillashtirish to‘g‘risida” 97-sonli qarori**³³ bilan tasdiqlangan tizim (sxema) bo‘yicha, quyidagilarni o‘z ichiga oluvchi integratsiyalashgan axborotlar moduli asosida aniqlanadi:

a) chet elga ketganlarning soni va maqsadi to‘g‘risida bojxona deklaratsiyasining takomillashtirilgan shakli asosidagi har choraklik statistika hisoboti ma’lumotlari;

b) mehnat emigratsiyasi masalalari bo‘yicha har yilgi sotsiologik o‘rganishlar ma’lumotlari;

v) mehnat faoliyatini chet elda amalga oshirish uchun fuqarolarga Tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi tomonidan berilgan ruxsatnomalar ma’lumotlari;

³³ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 15 майдаги “Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элларга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида” 97-сонли қарори // www.lex.uz.

g) Tashqi ishlar vazirligining chet eldagi konsullik muassasalaridan olingan ma'lumotlar;

d) uy xo'jaliklarini mehnat bilan bandlik masalalari bo'yicha har choraklik o'rganishlar ma'lumotlari.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, mintaqada mehnat resurslarining soni yuqori sur'atlarda oshib borishi bilan birgalikda, ularning ish bilan bandligi ham oshib bormoqda. Butun mamlakatda kuzatilayotgan iqtisodiy nafaol aholi hissasining oshib borishi sharoitida mintaqada mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholining hissasi oshib, iqtisodiy nafaol aholining hissasi esa kamayib borishi yuz bermoqda. Bunga mehnat bozorini davlat tomonidan oqilona tartibga solish borasida olib borilgan faoliyat tufayli erishilmoqda.

Mehnat bozori – bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi shartnomalar asosida ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab va ko'p qirrali ijtimoiy-iqtisodiy bo'g'inidir.

Mehnat bozori tarkibiy qismining asosiy elementlariga quyidagilar kiradi: ishchi kuchiga talab va uning taklifi, qiymati, bahosi va yollashdagi raqobat.

Ishsizlik mehnat bozorining asosiy muammolaridan biri bo'lib, biror bir mamlakat bozor iqtisodiyotning bu “nuqsoni”dan hali qutulganicha yo'q. Bu tushuncha tarkibiga kiradiganlar sonini kamaytirish tadbirlarini ishlab chiqishdan avval, tushunchaning mohiyati hamda hozirgi kundagi holatini aniqlash muhimdir.

Iqtisodiy nuqtai nazardan ishsizlik - iqtisodiy faol aholining ma'lum bir mehnat daromadi keltiradigan ish o'rniga ega bo'lmalik holatidir. Ishsizlik tushunchasi xalqaro tashkilotlarda, shuningdek, turli mamlakatlarda turlicha sharhlanadi. Masalan, AQSHda ishsiz shaxs deb oxirgi bir hafta mobaynida ish bilan band bo'lmagan va so'nggi to'rt hafta ichida ishga joylashish uchun bevosita ish beruvchiga yoki ish bilan ta'minlash agentliklariga murojaat qilgan, mehnat

layoqatiga ega fuqarolarga aytiladi. YAponiyada esa so‘nggi haftada bir soat ham ishlamagan va ish qidirayotgan, Buyuk Britaniyada oxirgi bir haftada ish bilan band bo‘lmagan hamda ish izlayotgan shaxs ishsiz sifatida belgilangan³⁴.

Bizning mamlakatimiz mehnat qonunchiligida ishsiz shaxs qo‘yidagicha ta’riflangan: o‘n olti yoshdan boshlab to pensiya bilan ta’minlanish huquqini olishgacha bo‘lgan yoshdagi, ishga va ish haqiga (mehnat daromadiga) ega bo‘lmagan, ish qidiruvchi shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro‘yxatga olingan, mehnat qilishga, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashdan o‘tishga, malakasini oshirishga tayyor mehnatga layoqatli shaxslar ishsiz deb e’tirof etiladi³⁵.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma’lumotlariga ko‘ra, so‘nggi yillarda O‘zbekistonda ish bilan ta’minlashga muhtoj bo‘lgan aholi soni nisbatan barqarorlashib, iqtisodiy faol aholi tarkibidagi ulushi esa kamayib bormoqda (2.1.1-jadval).

2.1.1-jadvaldan ko‘rinib turganidek, 2008-2012 yillar davomida ish bilan ta’minlashga muhtoj bo‘lgan aholi soni 58,6 ming kishiga yoki 10,3 foizga ortgan. Bu davrda mazkur toifadagi aholi sonining o‘sish sur’ati Xorazm viloyatida (27,1%) respublika o‘rtacha ko‘rsatkichidan yuqori bo‘lgan.

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

2.1.1-jadval

O‘zbekiston Respublikasi va Quyi Amudaryo mintaqasida ish bilan ta’minlashga muhtoj bo‘lgan aholi soni dinamikasi (ming kishi hisobida)*

³⁴Мўминов Х.И. бухоро вилоятида меҳнат бозорини шакллантириш ва унинг фаолиятини ривожлантириш. – Т.: ўзр фа иқтисодиёт институти, 2008. – б.89.

³⁵ Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси // www.lex.uz

Hududlar	Y i l l a r					2012 yilda 2008 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2008	2009	2010	2011	2012	+,-	%
O'zbekiston Respublikasi	567,7	631,5	628,2	622,4	626,3	58,6	110,3
SHu jumladan:							
Xorazm	28,0	35,1	33,6	34,6	35,6	7,6	127,1

* Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

2.2. Viloyat mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabning muvozanatiga erishish yo'llari

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 qilingan edi. Mazkur qarorga muvofiq, viloyat mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlariga tegishli tarkibiy o'zgartirishlar 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'lami kengaytirildi va ular zimmasiga yangi vazifalar yuklatildi.

Quyi Amudaryo mintaqasi Xorazm viloyat mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasining Xalqaro mehnat tashkiloti metodologiyasi bo'yicha amalga oshirilgan hisob-kitoblariga qaraganda, ishsizlikning real darajasi 2014 yilda viloyatda 2,7 foiz atrofida bo'ldi.

Bugungi kunda viloyatda ishsizlikning paydo bo'lish sabablariga ko'ra quyidagi asosiy turlari ko'p uchramoqda:

- tarkibiy -iqtisodiyotning yangi tarmoqlari paydo bo'lishi yoki eskisiga barham berilishi va mulkchilik shakllarining o'zgarishi bilan yuzaga keladi;

- yashirin - bu asosan qishloq xo'jaligi ishlab chiqarish tarmoqlari uchun xos va bu haqiqiy ishchi kuchini kamroq miqdorda talab qiladi;

- mavsumiy -ma'lum bir mavsumda ish bilan bandlikni ta'minlovchi, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini ishlab chiqarish, ularni qayta ishlash va tayyorlash muddati bilan asoslangan;

- texnologik o'zgaruvchan -bu korxonada texnologik o'zgarishlarning amalga oshirilishi va modernizatsiya qilinishi natijasida yuzaga keladi. Masalan, fan-texnika yutuqlari natijasida qo'l mehnati o'rnini mashina egallashi natijasida yuzaga keladi.

2.2.1 -jadval.

Xorazm viloyati Bandlikka ko'maklashuvchi markazga ish so'rab murojaat qilganlar*

№	Shahar va tuman nomlari	Ish soʻrab murojaat qilganlar						2014 yilda 2010 yilga nisbatan oʻzgarish, %
		Jami 5 yilda	shu jumladan					
			2010 y	2011 y	2012 y	2013 y	2014 y	
1	Urganch sh.	15532	3141	3271	3233	3798	2089	66,5
2	Bogʻot t	14002	3282	3113	3210	3212	1185	36,1
3	Gurlan t	12567	3036	2988	3014	2172	1357	44,7
4	Qoʻshkoʻpir t	13830	3195	3169	3264	2933	1269	39,7
5	Urganch t	14940	3630	3658	3683	2921	1048	28,9
6	Xazarasp t	21782	4698	4646	4995	4581	2862	60,9
7	Xonqa t	15980	3498	3448	3555	3592	1887	53,9
8	Xiva t	18697	3957	4105	4242	3964	2429	61,3
9	Shovot t	16780	4361	3592	3550	3221	2056	47,1
10	Yangiariq t	9224	2399	2254	2268	1426	877	36,5
11	Yangibozor t	9806	2207	2047	2207	1841	1504	68,1
	Jami	163140	37404	36291	37221	33661	18563	49,6

*Jadval Xorazm viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasi

ma’lumotlari asosida hisoblab chiqilgan.

Xorazm viloyatida Bandlikka ko‘maklashish markaziga ish so‘rab murojaat qilganlarning tumanlar bo‘yicha tahlili shuni ko‘rsatadiki, viloyatning o‘zida 2010-

2014 yillarda ish so‘rab murojaat qiluvchilar soni 33,5% ga kamaygan bo‘lsa, ba’zi tumanlarda ularning soni ancha miqdorda kamaygan. Masalan, bu davrda Bandlikka ko‘maklashish markaziga ish so‘rab murojaat qilganlar Qo‘shko‘pir tumanida 60,3 % ga, YAngiariq tumanida 63,5 % ga Bog‘ot tumanida 63,9 % ga va Urganch tumanida 71,1 % ga kamaygan (2.2.1-jadval).

Ish qidirib bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga murojaat qilganlarning aksariyati ishga joylashtirilmoqda (2.2.2-jadval).

Jadvaldan ko‘rinib turganidek, 2010 yilda ish qidirib bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlariga murojaat qilganlarning 86,4 foizi ishga joylashtirilgan bo‘lsa, 2014 yilga kelib bu miqdor 84,4 foizga teng bo‘lgan. Tumanlar miqyosida oxirgi besh yilda Urganch tumanida ish so‘rab murojaat qilganlarning katta qismi (88,8%) ishga joylashtirilgan. Binobarin, 2014 yilda viloyatning hamma tumanlarida ishga joylashtirish darajasi kamayib borgan. Ayniqsa, Honqa (91,2%), Qo‘shko‘pir (94,0%), YAngiariq (94,7%) va Xiva (99,5%) tumanlarida ish so‘rab murojaat qilganlarning eng ko‘p qismi ishga joylashtirilgan. Bunday ko‘rsatkichga erishishga bandlikka ko‘maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari va ularning har bir yirik qishloq fuqarolik yig‘inlarida joylashgan muqim punktlarida fuqarolarni ishga joylashtirishga individual ravishda yondoshishlari ko‘maklashdi.

Fuqarolarning ishga joylashishlariga ko‘maklashish, ish qidirish muddatlarini qisqartirish maqsadlarida 2007-2011 yillarda viloyat bo‘yicha 285 ta bo‘sh ish o‘rinlari yarmarkalari o‘tkazildi va ularda 35,2 ming kishi, shu jumladan yoshlar, o‘quv muassasalari bitiruvchilarini, muddatli harbiy xizmatdan qaytganlar, jazoni o‘tash muassasalaridan qaytganlar ishga joylashishga yo‘llanma oldilar.

2.2.2 -jadval.

Xorazm viloyati Bandlikka ko‘maklashuvchi markazga ish so‘rab murojaat qilganlarning ishga joylashtirilish foizi *

№	Shaxar va tuman nomlari	Ishga joylashtirilganlar					
		Jami 5 yilda	shu jumladan				
			2010	2011	2012	2013	2014
1	Urganch sh.	83,8	86,4	85,2	89,2	75,6	84,4
2	Bog'ot t	86,2	83,0	89,1	90,1	81,7	89,2
3	Gurlan t	87,5	86,3	88,4	88,7	89,8	81,6
4	Qo'shko'pir t	89,5	87,9	88,7	90,6	91,0	94,0
5	Urganch t	88,8	86,0	86,6	91,0	93,7	84,0
6	Xazarasp t	87,8	86,1	87,4	87,3	90,3	88,0
7	Xonqa t	90,0	89,2	90,3	88,8	90,1	91,2
8	Xiva t	88,2	87,2	85,1	85,5	88,3	99,5
9	Shovot t	69,3	61,5	76,2	79,4	60,3	70,2
10	Yangiarik t	89,0	81,0	87,7	94,7	91,7	94,7
11	Yangibozor t	82,3	78,8	89,3	83,3	82,6	75,9
	Jami	83,8	82,8	86,5	87,7	84,7	86,6

*Jadval Xorazm viloyati Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasi

ma'lumotlari asosida hisoblab chiqilgan.

O'zbekiston Respublikasida ishsiz fuqarolarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash maqsadida ijtimoiy nafaqalar to'lanadi, ishsizlar haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etiladi, kasbga o'qitiladi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 19 iyuldagi **“Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish to'g'risida”gi 353-son qaroriga** asosan, haq to'lanadigan jamoat ishlari quyidagi maqsadlarda tashkil qilinadi³⁶:

³⁶Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги “Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида”ги 353-сон қарори // www.lex.uz.

- mehnat organlari tomonidan ishsiz deb e'tirof etilgan ish qidirayotgan shaxs sifatida mehnat organlarida ro'yxatga olingan fuqarolarga ularning vaqtincha ish haqi (mehnat daromadi) olishi va ish qidirayotgan davrida ularni moddiy jihatdan qo'llab-quvvatlash;

- fuqarolarni vaqtincha ish bilan ta'minlash uchun shart-sharoitlar yaratish;

- birinchi marta ish qidirayotgan va kasbi (mutaxassisligi) bo'lmagan shaxslarni mehnat faoliyatiga jalb qilish;

- turli sabablarga ko'ra kasb faoliyatida ancha uzilishlar bo'lgan shaxslarni (ilgari bolalar tarbiyasi, bemorlar va oilaning keksa a'zolariga qarash bilan mashg'ul bo'lgan, jazoni o'tash muassasalaridan ozod qilinganlar va boshqalar) mehnatga qayta tiklash;

- iqtisodiyot va ijtimoiy sohaning ijtimoiy ahamiyatga ega bo'lgan ob'ektlarini ishchi kuchi bilan ta'minlash.

Bozor munosabatlari sharoitida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish – to'la va samarali ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi eng muhim omillardan biri bo'lib, unga aholini ijtimoiy himoya qilish choralarining bir turi sifatida qaraladi. Yangi iqtisodiy-ijtimoiy sharoitda kadrlardan yuksak saviya, ijodiy tashabbus, zamonaviy iqtisodiy fikrlash, ishning yangi uslub va ko'nikmalarini egallash talab qilinadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining 1999 yil 24 apreldagi **“Ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishni tashkil etish to'g'risida”gi nizomida**³⁷O'zbekiston Respublikasida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi orqali ularni kasbga o'qitish va qayta o'qitish, malakasini oshirish bosqichlari va tartibi yoritilgan bo'lib, bu tizim tarkibiga:

39. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1999 йил 24 апрелдаги “Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш тўғрисида”ги низоми // www.lex.uz

- O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishga doir masalalar bilan shug‘ullanadigan tuzilmaviy bo‘linmalari;

- ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirishning barcha turlari va shakllari bo‘yicha kasbiy ta’limni tashkil qiladigan hududiy mehnat organlarining joylardagi O‘quv markazlari;

- kasb-hunar kollejlari;

- korxona, muassasa, tashkilotlarning o‘quv bo‘linmalari;

- malaka oshirish va qayta tayyorlash tizimining oliy va o‘rta maxsus o‘quv yurtlari (akademik litseylar) qoshidagi o‘quv muassasalari;

- ta’limni tashkil etish xususida ruxsatnomasi bo‘lgan tijorat va xo‘jalik hisobidagi tashkilotlar, uyushmalar;

- shogirdlarga kasb o‘rgatish imkoniyatlariga ega bo‘lgan “Hunarmand” uyushmasiga a’zo bo‘lgan tadbirkor xalq ustalarining maktablari kiradi.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 20 apreldagi **“Qoraqalpog‘iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik muhitining holati va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimini tasdiqlash to‘g‘risida”gi 117-sonli qaroriga**³⁸ asosan mehnat bozoridagi vaziyatni belgilovchi asosiy indikatorlar hisoblab boriladi.

Unga ko‘ra:

1. **Ishsizlik darajasi** – 10 foizdan yuqori bo‘lsa **salbiy**, 6 foizdan 10 foizgacha **o‘rtacha**, 3 foizdan 6 foizgacha **mo‘tadil** va 3 foizdan kam bo‘lsa **past** hisoblanadi.

2. **Mehnat bozoridagi tanglik darajasi** (1 ta bo‘sh ish o‘rniga to‘g‘ri keladigan ishsizlar soni nisbati) – bir bo‘sh ish o‘rniga to‘g‘ri keladigan ishsizlar soni 6

40. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 20 апрелдаги “Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳрида ишбилармонлик муҳитининг ҳолати ва ижтимоий-иқтисодий ривожланиш даражаси индикаторларини ҳар чорақда баҳолаш тизимини тасдиқлаш тўғрисида”ги 117-сонли қарори // [www. lex.uz](http://www.lex.uz).

kishidan yuqori bo'lsa **salbiy**, 4 kishidan 6 kishigacha **o'rtacha**, 2 kishidan 4 kishigacha **mo'ʻtadil** va 2 kishidan kam bo'lsa **past** hisoblanadi.

3. Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga ish so'rab murojaat qilgan fuqarolarni ishga joylashtirish darajasi – ishga joylashtirilganlar ulushi 75 foizdan kam **bo'lsa past**, 75 foizdan 85 foizgacha **mo'ʻtadil**, 85 foizdan 90 foizgacha **o'rtacha** va 90 foizdan baland bo'lsa **yuqori** hisoblanadi.

Hisob-kitoblarga ko'ra, xozirgi kunda viloyatda ishsizlik va mehnat bozorining tanglik darajalari mo'ʻtadil bo'lsa, Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga ish so'rab murojaat qilgan fuqarolarni ishga joylashtirish darajasi esa o'rtacha hisoblanadi.

Xozirgi kunda Xorazm viloyatida mehnatga yaroqli aholining bandligini ta'minlash maqsadida quyidagi qator chora-tadbirlar ko'rilyapti:

1. 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'rilmoqda. Buning uchun mehnat resurslarini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi yanada takomillashtirilmoqda;

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. Ijtimoiy himoyaga muhtoj kishilar, birinchi navbatda, ko'p bolali ayollar, nogironlar va shu kabi toifa aholining ish bilan ta'minlanmoqda;

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 Respublikasi Prezidentining 2006 yil 23 martdagi «SHahsiy yordamchi, dehqon va fermer ho'jaliklarida chorva mollarini ko'paytirishni rag'batlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PQ-308-sonli va O'zbekiston Respublikasi Prezidentining «SHaxsiy yordamchi, dehqon va fermer xo'jaliklarida chorva mollar ko'paytirishni rag'batlantirishni kuchaytirish xamda chorvachilik maxsulotlari ishlab chikarishni kengaytirish borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi 2008 yil 21 apreldagi PQ-842-sonli qaroriga asosan 2006-2010 yillarda Xorazm viloyatida 105,4 ming fuqaro mehnat daftarchasi olish va yuritish to'g'risida ariza bergan bo'lib, ulardan 24,4 ming nafariga yangi mehnat daftarchalari ochildi va mexnat daftarchalari avvaldan mavjud bo'lgan 81,0 nafar fuqaroning mehnat daftarchalariga mehnat faoliyatini boshlanishi to'g'risida yozuv kiritilib ularning bandligi ta'minlandi.

Mazkur Qaror asosida viloyat bo'yicha kam ta'minlangan oilalarga koramol sotib olish uchun Ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasi mablag'lari hisobidan 3937 ta oilaga 3507,3 mln. so'm imtiyozli kreditlar ajratildi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2006 yil 5 yanvardagi "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 bilan O'zbekistonda faoliyat yuritayotgan yirik sanoat korxonalarida kasanachilik mehnatini joriy qilish amaliyoti boshlandi.

Yirik sanoat korxonalari bilan kasanachilar o'rtasida kooperatsiya aloqalarining mustahkamlanishi oila byudjeti daromadlarini oshirishdek muhim muammoni hal etadi, ish bilan band bo'lmagan aholi sonini keskin qisqartirish va uning faol qismini ishlab chiqarishga jalb etish imkonini beradi. Ayni paytda kasanachilar ish stajini hisoblash, ularga pensiya va ijtimoiy sug'urta bo'yicha nafaqalar tayinlash xuquqi ta'minlanadi.

Olib borilayotgan ishlarning mantiqiy davomi sifatida 2007 yil 6 aprelda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Aholi bandligini oshirish hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish organlari faoliyatini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PQ-616-sonli qarori qabul qilinib, bu qaror bilan kasanachilik mehnatini iqtisodiyotning boshqa tarmoqlari, birinchi galda transport, aloqa, qurilish va qurilish industriyasining yirik korxonalariga, shuningdek maxsulot ishlab chiqarishga ixtisoslashgan kichik sanoat korxonalarida ham joriy etilishi ko'zda tutildi.

Kasanachilikni rivojlantirishda muhim ahamiyatga ega bo'lgan xujjatlardan biri - Bazirlar Mahkamasining 2008 yil 1 iyuldagi "Kasanachilikni tashkil etishni takomillashtirish hamda mahalliy davlat hokimiyati va xo'jalik boshqaruvi organlari rahbarlarining uni rivojlantirish parametrlari bajarilishi yuzasidan javobgarligini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 146-sonli qarori bo'ldi.

Viloyatda 2007-2011 yillarda 13,8 ming kasanachilik ish o'rinlari tashkil qilindi. Kasanachilik sohasida ish o'rinlari yaratayotgan korxonalarga hamda kasanachilik bilan shug'ullanuvchi aholi uchun ham mamlakatimizda rag'batlantirishning yaxlit va ta'sirchan tizimi yaratildi, bugungi kunda kasanachilik sohasi bandlik va oila byudjeti daromadlarini oshirishning qo'shimcha manbaiga aylanib borayotgani, bu sohada, birinchi navbatda, xotin-qizlar, ko'p bolali ayollarni, yordamga muhtoj nogironlar va mehnat qobiliyati cheklangan boshqa shaxslarni ishlab chiqarish jarayonlariga jalb etish uchun muhim ijtimoiy ahamiyat kasb etayotganini alohida ta'kidlab o'tish mumkin. Bunga misol, 2006-2010 yillar mobaynida viloyatda kasanachilar tomonidan 5 mlrd 62 mln so'mlik mahsulot ishlab chiqarildi va xizmatlar ko'rsatildi.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, mintaqada mehnat resurslarining soni yuqori sur'atlarda oshib borishi bilan birgalikda, ularning ish bilan bandligi ham oshib bormoqda. Butun mamlakatda kuzatilayotgan iqtisodiy nafaol aholi hissasining oshib borishi sharoitida mintaqada mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholining hissasi oshib, iqtisodiy nafaol aholining hissasi esa kamayib borishi yuz bermoqda. Bunga mehnat bozorini davlat tomonidan oqilona tartibga solish borasida olib

borilgan faoliyat tufayli erishilmoqda. Viloyatda inson resurslaridan oqilona foydalanishda mehnat bozori tobora faollashib, uning infratuzilmalari muvaffaqiyatli faoliyat yuritmoqdalar.

Xorazm viloyatida aholi va mehnat resurslarini shakillanishi

	Mehnat resurslari							
	doimiy aholining oʻrtacha soni, ming kishi		mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli aholining oʻrtacha soni, ming kishi		oʻrtacha band aholi soni, ming kishi		ish qidiruvchi sifatida ruyxatga olinganlar, kishi	
	2013 yil yanvar-dekabr	2014 yil yanvar-dekabr*)	2013 yil yanvar-dekabr	2014 yil yanvar-dekabr*)	2013 yil yanvar-dekabr	2014 yil yanvar-dekabr*)	01.10.2014 y. xolatiga	01.10.2015 y. xolatiga*)
Jami	1669,0	1699,8	930,0	948,8	660,4	678,6	189	116
shaharlar:								
Urganch sh.	137,0	137,7	98,0	101,8	71,4	73,4	36	12
tumanlar:								
Bogʻot	145,4	148,3	77,9	79,3	59,7	61,3	10	6
Gurlan	133,0	135,3	78,0	80,1	61,5	63,2	18	7
Qoʻshkoʻpir	152,0	155,2	81,7	83,6	60,8	62,5	0	3
Urganch	173,4	176,9	90,6	92,5	64,4	66,2	35	14
Xazorasp	221,1	225,2	114,2	116,7	60,3	62,7	25	37
Xonqa	165,5	168,8	87,8	89,7	66,1	67,9	12	0
Xiva	210,9	215,1	112,1	112,4	69,5	71,4	26	1

*) Дастлабки маълумот

SHovot	149,5	152,8	81,8	82,8	62,0	63,7	12	24
YAngiariq	103,4	105,3	58,3	59,5	47,4	48,0	4	8
YAngibozor	77,8	79,2	49,6	50,4	37,3	38,3	11	4

2.3. Xorazm viloyatida mehnat bozori rivojlanishining istiqbollari.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov tomonidan Vazirlar Mahkamasining 2013 yil 18 yanvardagi majlisida ish o'rinlari tashkil etish va mamlakat aholisi bandligini ta'minlashni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning eng muhim ustuvor masalasi hamda xalqimizning yashash darajasi va sifati yuksalishining zarur sharti sifatida belgilab berdi.

Mamlakatimiz parlamenti tomonidan tasdiqlangan dasturga muvofiq 2014-yilda salkam 1 million ish o'zni tashkil etish ko'zda tutilmoqda³⁹.

2014 yilda ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash dasturi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2013 yil 16 iyuldagi majlisining 3-sonli bayonnomasiga (9-band) muvofiq tumanlar va shaharlar kesimida, mehnat bozori ehtiyojini hisobga olgan holda, iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarini, mamlakatimiz hududlarini rivojlantirish dasturlariga mos ravishda ishlab chiqildi.

Dastur yangi ob'ektlarni ishga tushirish, ishlab chiqarishni modernizatsiyalash, qayta jihozlash va amal qilib turgan ishlab chiqarish quvvatlaridan yanada to'la foydalanish, kichik biznesni, asosan sanoatda, qurilishda, xizmatlar ko'rsatish va servis sohalarida jadal rivojlantirish, infratuzilma, kommunikatsiya va uy-joy qurilishi ko'lamini, uy mehnati shakllarining imkoniyatlarini kengaytirish, ishlamayotgan korxonalar faoliyatini tiklash hisobiga ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlashga qaratilgan.

Ish o'rinlari tashkil etish parametrlari investitsiya dasturi, hududlar va tarmoqlarni rivojlantirish, korxonalarni modernizatsiyalash va texnologik jihatdan yangilash, ishlab chiqarishni mahalliyashtirish, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlashni chuqurlashtirish, transport va kommunikatsiya qurilishi, ijtimoiy va bozor infratuzilmasini jadal rivojlantirish dasturlari hamda boshqalar bilan o'zaro

³⁹ Каримов И.А. 2014-йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. – Т.: Ўзбекистон 2014.

bogʻlangan.

Dasturning asosiy vazifalari quyidagilardir:

- 2014 yilda mehnat bozorining ehtiyoji asosida hamda mamlakat hududlari va iqtisodiyot tarmoqlarini rivojlantirish bo'yicha qabul qilingan barcha dasturiy hujjatlarni amalga oshirishni hisobga olgan holda ish o'rinlari tashkil etish jarayonlarini rag'batlantirish;
- hududlar va iqtisodiyot tarmoqlarining ish o'rinlari tashkil etish va ularning barqaror faoliyatini ta'minlash borasidagi salohiyatidan foydalanish samaradorligini yanada oshirish;
- mehnat bozorida tanglikning oldini olishning ta'sirchan vositasi sifatida, ayniqsa kichik biznesda, kasanachilik va oilaviy tadbirkorlikda bandlikni samarali shakllarini rivojlantirish;
- ishsiz va band bo'lmagan aholini, birinchi navbatda, yoshlar va xotin-qizlarni ishga joylashtirish, kasbiy qayta tayyorlash va ijtimoiy himoya yo'li bilan mehnat bozorida faol va aniq maqsadli chora-tadbirlarni amalga oshirish;
- Dastur amalga oshirilishining mamlakat tuman va shaharlari, tarmoqlar va aniq korxonalar kesimida tizimli monitoringi va tahlili, zarur bo'lganda, 2014 yilda ish o'rinlari tashkil etishning tasdiqlangan parametrlari so'zsiz bajarilishini ta'minlash bo'yicha tegishli choralar qabul qilish.

2014 yilgi Dasturning prognoz parametrlari bandlikni hududlar va yoʻnalishlar (tarmoqlar) kesimida aholining, ayniqsa, birinchi marotaba mehnat bozoriga kirib kelayotgan yoshlar, band bo'lmagan shaxslar, ishdan bo'shab qoladigan xodimlarning mehnatga bandligi ehtiyojlaridan, shuningdek sanoat, qurilish, qishloq xo'jaligi va iqtisodiyotning boshqa tarmoqlarini, xizmat ko'rsatish sohasi, kichik biznesning rivojlanishi munosabati bilan ishchi kuchiga bo'lgan talabning hisob-kitobidan kelib chiqib aniqlangan.

Joriy yilda mehnat sohasiga qariyb 500 ming nafar yosh yigit-qizlar – 2-3 tadan mutaxassislikni va ish ko'nikmalarini egallagan, olgan bilimlarini iqtisodiyotimizning

turli sohalarida, xizmatlar va boshqaruv jabhasida qo‘llashga tayyor bo‘lgan kasb-hunar kollejlarning bitiruvchilari kirib keladi.

Bu o‘rinda navqiron avlodimizni faol mehnat faoliyatiga to‘laqonli jalb etish bo‘yicha viloyat, shahar, tuman hokimlari, korxona va kollejlarning rahbarlarining o‘z zimmasiga yuklangan vazifalarni bajarish bo‘yicha mas’uliyati haqida gapirishning hojati bo‘lmasa kerak⁴⁰.

Dasturda 2014 yilda quyidagi asosiy yo‘nalishlar bo‘yicha mamlakatimizda jami 983,6 mingta ish o‘rni tashkil etilishi ko‘zda tutilgan (-jadval):

1. Yangi yirik ob’ektlarni ishga tushirish, ishlayotgan korxonalarni rekonstruksiya qilish va kengaytirish orqali 59,4 mingta ish o‘rni tashkil etish, shundan 25,2 mingtasi – xo‘jalik boshqaruvi organlari tuzilmasiga kiruvchi korxonalarda, 34,2 mingtasi – hududlar bo‘ysunuvidagi korxonalardadir.

Bu O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining tegishli qarorlari bilan tasdiqlangan «2011–2015 yillarda O‘zbekiston Respublikasi sanoatini rivojlantirishning ustuvor yo‘nalishlari to‘g‘risida»gi dasturning amalga oshirilishini davom ettirish, iqtisodiyot tarmoqlarini modernizatsiyalash, texnik va texnologik jihatdan qayta jihozlash dasturlari, O‘zbekiston Respublikasining 2014 yilgi investitsiya dasturi,

2011–2013 yillarda sanoat kooperatsiyasi asosida tayyor mahsulotlar, butlovchi buyumlar va materiallar ishlab chiqarishni mahalliyashtirishni kuchaytirish dasturi, bundan tashqari ijtimoiy-iqtisodiy va industrial rivojlantirishning hududiy dasturlari, mintaqaviy investitsiya dasturlarini amalga oshirish hisobiga ta‘minlanadi.

Sanoat korxonalariga 2016 yil 1 yanvarga qadar mamlakatda ishlab chiqarilmaydigan import qilinadigan uskunalar, materiallar va butlovchi qismlar uchun bojxona to‘lovlari to‘lashdan ozod qilish bo‘yicha imtiyoz va preferensiyalarni hamda investitsiya loyihalari bo‘yicha loyihaviy hujjatlarni ishlab chiqishga imtiyozli

⁴⁰ Каримов И.А. 2014-йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. – Т.: Ўзбекистон 2014.

kreditlar berilishi va boshqalar ko'rsatib o'tilgan dasturlar doirasida investitsiya loyihalarini amalga oshirishni jadallashtirishga va tegishli ravishda, ish o'rinlari tashkil etishni ko'paytirishga sezilarli ta'sir ko'rsatadi.

2. Kichik biznes korxonalarini, asosan sanoatda, qurilishda, xizmat ko'rsatish va servis sohaslarida jadal rivojlantirish hisobiga 370 mingta ish o'rinlari tashkil etish ko'zda tutilmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2013 yil 8 avgustdagi «Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub'ektlari eksportini qo'llab-quvvatlash borasidagi qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PQ–2022-sonli Qaroriga muvofiq kichik korxona va mikrofirmalar uchun yagona soliq to'lovi belgilangan qiymatining nisbatan past darajada – sanoatda 5%, savdo va umumiy ovqatlanish korxonalari uchun 10% gacha qilib belgilanishi, shuningdek kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub'ektlarining eksport faoliyatini qo'llab-quvvatlash bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlarning ko'rilishi bu yo'nalishda ish o'rinlari tashkil etishning muhim rag'batlantiruvchi kuchi hisoblanadi.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub'ektlarining eksportini qo'llab-quvvatlash jamg'armasi (O'zbekiston Respublikasi Tashqi iqtisodiy faoliyat milliy banki huzurida) va mamlakat mintaqalarida uning hududiy filiallari tashkil etilib, 2019 yilning 1 yanvariga qadar, yagona ijtimoiy to'lovdan tashqari, barcha turdagi soliqlar, yig'imlar, badallar va davlat maqsadli jamg'armalariga majburiy to'lovlar to'lashdan ozod etilishi belgilandi.

2 853 ta engil sanoat korxonasining ishga tushirilishi va modernizatsiyalash, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2013 yil 30 apreldagi «Mahalliy iste'mol tovarlari ishlab chiqarishni ko'paytirish va assortimentini kengaytirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PQ–1961-sonli Qarori, 2013 yil 17 apreldagi «2013–2016 yillardaqishloq joylarda xizmat ko'rsatish va servis sohasini jadal rivojlantirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi PQ–1957-sonli Qarori va boshqalarni amalga oshirish kichik biznesda ish o'rinlari

tashkil etishning asosiy omili bo'lib xizmat qiladi.

3. 2014 yilda yakka tartibdagi tadbirkorlik sohasida 112,6 ming kishining bandligi ta'minlanadi.

Yakka tartibdagi tadbirkorlikni rivojlantirish uchun yuridik shaxs maqomiga ega bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan jismoniy shaxslarga, shu jumladan oziq-ovqat tovarlarini chakana savdo, dehqon bozorlarida qishloq xo'jaligi mahsulotlarini sotish, oziq-ovqat va nooziq-ovqat mollari sotish bilan, o'z mahsulotini ishlab chiqarish va sotish, maishiy xizmatlar ko'rsatish bilan shug'ullanayotgan shaxslarga solinadigan soliqning belgilangan qiymatining O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012 yil 25 dekabrda «O'zbekiston Respublikasining 2013 yilgi asosiy makroiqtisodiy ko'rsatkichlari prognozi va davlat byudjeti parametrlari to'g'risida»gi PQ-1887-sonli Qaroriga muvofiq o'rnatilishi haqiqiy moliyaviy-iqtisodiy vositalar yaratadi.

Ushbu yo'nalishda ish o'rinlari mehnat resurslari ko'p bo'lgan va ekologik noqulay mintaqada Qoraqalpog'iston Respublikasi va Xorazm viloyatida 9,3 mingta yakka tadbirkorlik sub'ektlari tashkil etiladi.

4. Uy mehnatining barcha shakllarini, avvalo, korxonalar bilan mehnat shartnomalari bo'yicha kooperatsiyada va oilaviy tadbirkorlikning rivojlanishi 221,3 ming nafar band bo'lmagan fuqarolarni, asosan xotin-qizlar, nogironlar va aholining ijtimoiy muhofazaga muhtoj boshqa toifalarini ishga joylashtirish imkoniyatini yaratadi.

SHu o'rinda, iqtisodiyotning turli sohalarida kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning eng muhim shakli bo'lgan oilaviy biznesni rivojlantirish uchun qulay sharoitlar yaratadigan zarur qonunchilik bazasini shakllantirishni, oilaviy biznes uchun huquqiy kafolatlarni kuchaytirishni, ish o'rinlari tashkil qilishni ta'minlagan «Oilaviy tadbirkorlik to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni muhim ahamiyat kasb etadi. Qonun hujjatlarida kichik tadbirkorlik sub'ektlari uchun nazarda tutilgan barcha imtiyozlar, preferensiyalar va kafolatlar oilaviy korxonaga ham

taalluqli ekanligi alohida e'tiborga molik.

Oilaviy tadbirkorlik sharoitida faoliyatni tashkil qilishning boshqa shaklida bo'lmagan oqilona, ixcham ish kuni va mehnat taqsimoti imkoniyati mavjud, bu esa ishlab chiqarishga, boshqa hollarda «band bo'lmaganlar» qatorida bo'lgan, yosh bolali ayollarni va aholining mehnat bozorida raqobatbardosh bo'la olmaydigan boshqa toifalarini qisman bo'lsa-da, ishlab chiqarishga jalb etish imkonini beradi.

Sezilarli darajadagi uy mehnati ish o'rinlari an'anaviy milliy hunarmandchilik markazlari hisoblanuvchi mintaqalarda – Xiva, Hazorasp va boshqa tumanlarda tashkil etiladi.

5. Qishloq xo'jaligi sub'ektlarini, ayniqsa qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash va tayyor mahsulotlar ishlab chiqarishga ixtisoslashtirilgan korxonalarning rivojlantirilishi va kengaytirilishi, sabzavot-poliz ekinlarini saqlash, issiqxona xo'jaliklarini tashkil etishga, jumladan Xorazm (15,8 mingta ish o'rni) viloyatida aholi bandligini qamrab oladi.

Oziq-ovqat va nooziq-ovqat mahsulotlar ishlab chiqarishni ko'paytirish hisobiga aholini, avvalo, qishloq aholisining bandligini ta'minlashda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2012 yil 22 oktyabrdagi «O'zbekistonda fermerlik faoliyatini tashkil qilishni yanada takomillashtirish va uni rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi PF-4478-sonli Farmoniga muvofiq ko'p tarmoqli fermer xo'jaliklarini rivojlantirish, qishloq xo'jaligi mahsulotlari etishtirishni maqbullashtirish, yagona er solig'i to'lovi va fermer xo'jaliklarini kreditlash bo'yicha imtiyozlar muhim rol o'ynaydi.

2014 yilda ish o'rinlari tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash

DASTURI

T/r		Jami	SHu jumladan hududlar bo'yicha													
			Qoraqalpog'iston Respublikasi	Andijon	Buxoro	Jizzax	Qashqadaryo	Navoiy	Namangan	Samarqand	Surxondaryo	Sirdaryo	Toshkent	Farg'ona	Xorazm	Toshkent sh.
	Ish o'rinlarini tashkil etish jami	983 590	49 827	79585	73756	43977	88920	41039	75219	94316	66096	40100	86968	92656	60167	90964
	shu jumladan quyidagilar hisobiga:															
1.	yangi ishlab chiqarish ob'ektlarini ishga tushirish, ishlab turgan korxonalarni modernizatsiya qilish va kengaytirish	59 447	755	2 725	2 562	2 420	5 942	3 654	4 972	4 260	2 823	2 422	8 297	8 572	2 383	7 660
2.	Kichik korxonalar va mikrofirmalarni tashkil qilish va rivojlantirish	370 004	21 017	32338	26748	12482	27654	13552	24393	32246	28766	15319	35709	28249	12587	58944
	shu jumladan:															
2.1.	Sanoatda	61 020	2 000	4 974	4 242	1 698	2 640	1 849	5 812	6 851	4 361	2 764	7 261	7 751	1 336	7 481
2.2.	uy-joy fondini qurish va ta'mirlash bo'yicha	50 159	2 357	6 454	2 827	1 729	2 825	2 655	2 762	6 196	7 307	2 195	3 270	3 070	2 052	4 460
3.	yakka tartibdagi tadbirkorlikni rivojlantirish	112 570	2 470	11245	8 064	2 838	14733	5 828	8 493	11956	8 645	5 913	8 226	8 532	6 857	8 770
4.	kasanachilikning barcha shakllarini	221 289	9 425	21633	18477	11550	23953	5 757	28512	17607	10924	1 846	16099	27304	19462	8 740

	tashkil etish															
5.	fermer va dehqon xo'jaliklarini (shu jumladan chorvachilik, parrandachilik, bog'dorchilik, baliqchilik, sabzavotchilik va shu kabilar) rivojlantirish va kengaytirish	138050	11 150	5 895	13471	7 496	10399	9 472	3 115	19778	10299	8 810	11305	11021	15839	-
6.	ishlab chiqarish, ijtimoiy va bozor infratuzilmasini rivojlantirish	67 151	4 610	5 021	3 507	4 952	5 587	2 186	4 585	7 136	4 103	3 794	6 138	7 963	2 414	5 155
7.	ishlamayotgan korxonalar faoliyatini tiklash	15 079	400	728	927	2 239	652	590	1 149	1 333	536	1 996	1 194	1 015	625	1 695

* Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida tuzilgan.

6. Ishlab chiqarish, ijtimoiy va bozor infratuzilmasini, transport va kommunikatsiya qurilishini rivojlantirish, aholi punktlarini obodonlashtirish ishlarini kengaytirish 67,1 mingta ish o‘rni tashkil etishga sharoit yaratadi.

Yagona milliy avtomobil transport tizimini yaratish, avtomobil yo‘llarini, shu jumladan O‘zbekiston milliy avtomagistrali tarkibiga kiruvchi yo‘llarni qurish va rekonstruksiya qilish, temir yo‘l uchastkalarini elektrlashtirish, bosh rejalarga muvofiq qishloq aholi punktlarini kompleks qurishni amalga oshirish, tasdiqlangan namunaviy loyihalar bo‘yicha zamonaviy shaxsiy uy-joylarni, muhandislik kommunikatsiyalarini, ijtimoiy infratuzilma ob’ektlarini qurishni kengaytirish, qishloq aholi punktlarida ichimlik suvi ta’minotini yaxshilash va boshqa investitsiya loyihalari ushbu yo‘nalishda ish o‘rinlari tashkil etishda muhim o‘rin tutadi.

7. Vaqtinchalik faoliyat ko‘rsatmayotgan korxonalarning, shu jumladan tijorat banklari balansiga berilgan bankrot korxonalarning faoliyatini tiklash 15,1 mingta ish o‘rni tashkil etishni ta’minlaydi.

1–7-bandlarida barcha qayd etib o‘tilgan ish o‘rinlari tashkil etishning yo‘nalish va parametrlari ishlab chiqarishda yangi qurilish va mavjudlarini modernizatsiyalash, kichik biznesni, uy mehnatini, infratuzilmani, dehqon va fermer xo‘jaliklarini rivojlantirish hisobiga, shuningdek ishlamayotgan korxonalarning faoliyatini tiklash hududlar (tuman va shaharlar) kesimida aniqlashtirilgan.

Bunda, 2014 yilda ish o‘rinlarining salmoqli qismi Xorazm (60,2 ming) viloyatida tashkil etiladi.

Ishsizlik darajasi yuqori va daromad qidirib chet elga chiqayotgan fuqarolari ko‘p bo‘lgan, olisda joylashgan, tog‘li, chegaraoldi 32 ta tumanga alohida e’tibor qaratiladi va ularda 2014 yilda 145 mingtadan kam bo‘lmagan yoki barcha ish o‘rinlarining 15% miqdorida ish o‘rinlari tashkil etishga alohida e’tibor qaratish ko‘zda tutilgan.

Dastur doirasida vazirliklar, idoralar va xo‘jalik boshqaruvi organlari

tomonidan 2014 yilda har bir aniq korxona kesimida ish o‘rinlari tashkil etishning tarmoq dasturlarini, shuningdek ishlab chiqarishni modernizatsiyalash va texnologik jihatdan yangilash, ish kuchiga taklif va talabning mavsumiy o‘zgarishlarini hisobga olgan holda ilgari tashkil etilgan ish o‘rinlarini saqlab qolish va barqaror faoliyat yuritishini so‘zsiz ta‘minlash bo‘yicha kompleks chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirish ko‘zda tutilgan.

Ish o‘rinlari tashkil qilishning asosiy moliyaviy manbalari – iqtisodiyotning ayrimkorxonalarini va iqtisodiyot tarmoqlarini qo‘llab-quvvatlashga yo‘naltiriladigan O‘zbekiston Respublikasi Davlat byudjeti va byudjetdan tashqari jamg‘armalar mablag‘lari, muhim investitsiya loyihalari bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Tiklanish va taraqqiyot jamg‘armasi mablag‘lari, chet el investitsiyalari, tijorat banklari kreditlari, korxonalar mablag‘lari, aholining yakka tartibdagi tadbirkorlik faoliyatini tashkil qilish va yuritishga mo‘ljallangan mablag‘laridan iborat.

XULOSA VA TAKLIFLAR

Mintaqa mehnat bozorini tartibga solishning yo‘nalishlarini Xorazm viloyati misolida tahlil qilib chiqqanimizdan keyin quyidagi xulosalarni chiqarish imkoniyati yuzaga keldi:

1. Mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda mehnat bozorini tartibga solishning ahamiyati yoritib berishda yaqin istiqbolda mamlakatimiz mehnat salohiyati oshib borar ekan, ushbu tendensiya mazkur salohiyatdan samarali foydalanish va ularni iqtisodiyotning turli jabhalariga safarbar etish choralarini ko‘rish talab etadi. Bunda davlat o‘rta va uzoq muddatga mo‘ljallangan maqsadli dasturlar ishlab chiqishi lozim bo‘ladi. Chunki maqsadli kompleks dastur mehnat bozorining kelajakdagi faoliyatida asosiy tadbirlarni ishlab chiqishning samarali vositalaridan biri hisoblanadi. Shuning uchun mehnat bozori faoliyatining maqsadli kompleks dasturini amalga oshirishga alohida ahamiyat berish kerak. U qishloq xo‘jaligi tarmoqlarida ishchi kuchiga talab va taklifni kamaytirish; sanoat, xizmat ko‘rsatish va boshqa tarmoqlarda jonli mehnat va ish joylariga o‘sib borayotgan talablarni qanoatlantirish; ishchi kuchiga talab va taklif o‘rtasidagi bozor muvozanatiga erishish; ishsizlikni kamaytirish; yuqori malakali xodimlarni shakllantirish; mehnat bozori infratuzilmasi ob‘ektlarini samarali rivojlantirish; ish bilan band bo‘lmagan shaxslarning ishonchli ijtimoiy himoyalaniishini ta‘minlashni nazarda tutadi.

2. Mehnat bozorida ishchi kuchlari resurslari shakllanishining ahamiyati ko‘rsatib berish bilan birgalikda shuni aytib o‘tish kerakki, mamlakatimizda aholining 60 foizga yaqinini mehnat resurslari tashkil etadi. Mehnat resurslari jismoniy va aqliy qobiliyatga ega bo‘lib, mehnat jarayonida moddiy ne‘matlar va xizmatlarni yaratadilar. Mehnat resurslari tarkibiga kiritilgan ijtimoiy ishlab chiqarishda ishtirok etmayotgan nafaol aholi esa mehnat zahiralarni tashkil etadi. Chunki vaqti kelib ular ham iqtisodiy faol aholi tarkibiga qo‘shilishlari mumkin.

Mintaqa mehnat salohiyatining shakllanishida hududda yashovchi aholining tarkibiy tuzilishi muhim ahamiyatga ega bo'ladi. Aholi tarkibida yoshlarning ko'p bo'lishi kelajakda mehnat resurslarining soni ham yuqori miqdorda bo'lishiga zamin yaratadi. Agar aholi tarkibida yuqori yoshdagilar katta ulushga ega bo'lsa, kelajakda iqtisodiyotni mehnat resurslari bilan ta'minlashda muammolar paydo bo'ladi. Xuddi shunday ravishda aholining jinsiy tarkibi ham mehnat salohiyatining sifatiga o'ziga xos ta'sir ko'rsatadi. Aholining ma'lumotlilik darajasi, kasblar bo'yicha taqsimlanishi mamlakatdagi bandlik darjasiga bevosita ta'sir ko'rsatadi.

3. Mehnat bozorini tartibga solishda xorijiy mamlakatlar tajribasidan foydalanish yo'nalishlari ochib berilar ekan, Rivojlangan mamlakatlar mehnat bozorini o'rganish ularning o'ziga xos uchta guruh yoki modelga ajratish imkonini beradi. Bu AQSH modeli, Yaponiya va G'arbiy Yevropa modeli. Shu bilan birga Yevropa mamlakatlarining mehnat bozorlari ham bir-biridan tuzilishi va tartibga solish yo'nalishlari bo'yicha farqlanishini ta'kidlash zarur. Jumladan, Buyuk Britaniyada shakllangan mehnat bozori va uni tartibga solish mehanizmi ko'proq AQSH modeliga yaqin. Skandinaviya mamlakatlari mehnat bozori esa davlatning aralashuvi ko'lam bilan ajralib turadi. Shu nuqtai nazardan rivojlangan mamlakatlar mehnat bozorlarini uchta yirik guruh yoki mehnat bozorlari modellariga ajratsak bo'ladi: AQSH, Yaponiya va Shvetsiya modeli.

Shvetsiya tajribasi mehnat sohasida siyosatni amalga oshirishning eng samarali usuli – mehnat birjalari faolyatining samaradorligini oshirishdir. Uning asosiy maqsadi vakansiyalarning tez to'ldirish va ish qidiruvchilarni ish bilan ta'minlash. Shu sababli ham Shvetsiyada ish bilan ta'minlash xizmatlari mamlakatning butun mehnat bozorini qamrab oladi, jumladan, mavjud bo'sh ish o'rinlarining 90% va yangi ish joylarining 60% mehnat birjalari orqali rasmiylashtiriladi. Unda ishsizlarning 80% va ish qidirayotganlarning 30% ro'yxatga olinadi.⁴¹Lekin so'nggi yillarda Shvetsiyaning mehnat bozorida davlatning siyosatida isloxotlar o'tkazilishi ko'zda tutilmoqda. So'nggi yillardagi iqtisodiy o'sishning pasayishi, davlat xarajatlarini

⁴¹Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 2001 г. с.188.

qisqartirish zaruriyatining vujudga kelishi Shvetsiyaning mehnat bozoridagi siyosatini o'zgartirish masalalasini qo'ydi.

4. Mintaqa mehnat bozorining shakllanishi xususiyatlari yoritishda mehnat resurslari balansiga ko'ra, ish bilan band aholi tarkibi iqtisodiyotning rasmiy sektorida bandlar, iqtisodiyotning norasmiy sektorida bandlar va mehnat faoliyatini amalga oshirish uchun chet elga ketgan shaxslardan iborat ekanligi aniqlandi. Statistik ma'lumotlarga ko'ra, yuqoridagi uch toifadagi bandlar soni ortib bormoqda.

Xorazm viloyati mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasi ma'lumotlariga ko'ra, iqtisodiyotning rasmiy sektorida band aholi tarkibida yuridik shaxs bo'lmasdan tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchi shaxs sifatida rasman ro'yxatga olingan fuqarolar, dehqon xo'jaliklarida ish bilan bandlar soni ortgan, aksincha yirik biznesda, kichik korxonalar va fermer xo'jaliklarida ish bilan bandlar soni kamaygan. Fermer xo'jaliklarida ularning er maydonlarini optimallashtirish bo'yicha olib borilgan tadbirlar tufayli ushbu xo'jaliklar soni kamaydi. Fermerchilikdan bo'shagan aholining ko'pchiligi dehqon xo'jaliklariga, shu jumladan yirik shoxli qoramollar boquvchilar sifatida faoliyat yuritmoqdalar.

5. Viloyat mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabning muvozanatiga erishish yo'llarini aniqlashda bozor munosabatlari sharoitida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish – to'la va samarali ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi eng muhim omillardan biri bo'lib, unga aholini ijtimoiy himoya qilish choralarining bir turi sifatida qaralishiga e'tibor qaratildi. Yangi iqtisodiy-ijtimoiy sharoitda kadrlardan yuksak saviya, ijodiy tashabbus, zamonaviy iqtisodiy fikrlash, ishning yangi uslub va ko'nikmalarini egallash talab qilinadi.

Hisob-kitoblarga ko'ra, xozirgi kunda viloyatda ishsizlik va mehnat bozorining tanglik darajalari mo'tadil bo'lsa, Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga ish so'rab murojaat qilgan fuqarolarni ishga joylashtirish darajasi esa o'rtacha hisoblanadi.

Xozirgi kunda Xorazm viloyatida mehnatga yaroqli aholining bandligini ta'minlash maqsadida quyidagi qator chora-tadbirlar ko'rilyapti:

1. 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'rilmoqda. Buning uchun mehnat resurslarini kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash tizimi yanada takomillashtirilmoqda;

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. Ijtimoiy himoyaga muhtoj kishilar, birinchi navbatda, ko'p bolali ayollar, nogironlar va shu kabi toifa aholining ish bilan ta'minlanmoqda;

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

6. Xorazm viloyatida mehnat bozori rivojlanishining istiqbollari tahlil qilishda davlatimiz tomonidan qabul qilingan Dastur doirasida vazirliklar, idoralar va xo'jalik boshqaruvi organlari tomonidan 2014 yilda har bir aniq korxona kesimida ish o'rinlari tashkil etishning tarmoq dasturlarini, shuningdek ishlab chiqarishni modernizatsiyalash va texnologik jihatdan yangilash, ish kuchiga taklif va talabning mavsumiy o'zgarishlarini hisobga olgan holda ilgari tashkil etilgan ish o'rinlarini saqlab qolish va barqaror faoliyat yuritishini so'zsiz ta'minlash bo'yicha kompleks chora-tadbirlarni ishlab chiqish va amalga oshirish ko'zda tutilgan.

Ish o‘rinlari tashkil qilishning asosiy moliyaviy manbalari – iqtisodiyotning ayrim korxonalarini va iqtisodiyot tarmoqlarini qo‘llab-quvvatlashga yo‘naltiriladigan O‘zbekiston Respublikasi Davlat byudjeti va byudjetdan tashqari jamg‘armalar mablag‘lari, muhim investitsiya loyihalari bo‘yicha O‘zbekiston Respublikasi Tiklanish va taraqqiyot jamg‘armasi mablag‘lari, chet el investitsiyalari, tijorat banklari kreditlari, korxonalar mablag‘lari, aholining yakka tartibdagi tadbirkorlik faoliyatini tashkil qilish va yuritishga mo‘ljallangan mablag‘laridan iborat.

Xulosa qilib aytadigan bo‘lsak, mintaqada mehnat resurslarining soni yuqori sur‘atlarda oshib borishi bilan birgalikda, ularning ish bilan bandligi ham oshib bormoqda. Butun mamlakatda kuzatilayotgan iqtisodiy nafaol aholi hissasining oshib borishi sharoitida mintaqada mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholining hissasi oshib, iqtisodiy nafaol aholining hissasi esa kamayib borishi yuz bermoqda. Bunga mehnat bozorini davlat tomonidan oqilona tartibga solish borasida olib borilgan faoliyat tufayli erishilmoqda. Viloyatda inson resurslaridan oqilona foydalanishda mehnat bozori tobora faollashib, uning infratuzilmalari muvaffaqiyatli faoliyat yuritmoqdalar.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning "Mamlakatimizni 2013-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2014-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlari"ga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi

O'zbekiston Prezidenti Islom Karimovning mamlakatimizni 2014 yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2015 yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimovning 2012 yilning asosiy yakunlari va 2013 yilda O'zbekistonni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining majlisidagi "Bosh maqsadimiz – keng ko'lamli islohotlar va modernizatsiya yo'lini qat'iyat bilan davom ettirish" mavzusidagi ma'ruzasini o'rganish bo'yicha o'quv qo'llanma. – T.: **"O'qituvchi" NMIU. - 2013.**

Karimov I.A. O'zbekiston iqtisodiy islohotlarni chuqurlashtirish yo'lida. – T.: O'zbekiston, 1998. - 264-b.

O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 5-moddasi // www.lex.uz

Inson taraqqiyoti. Darslik. i.f.d., prof. Q.X. Abdurahmonov tahriri ostida. – T.: "Fan va texnologiya", 2013. - B.184.

Smit A. Issledovanie o prirode i prichinax bogatstva narodov. Kn. 1-3.-M.:Nauka, 1993.; Rikardo D. Sochineniya. –M.:Sotsekgiz, 1961.

Keyns Dj. Obshchaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg. – Petrozavodsk. Izd-vo "Petrokom" – 1993.Djeri D., Djeri D. Bolshoy tolkovyy sotsiologicheskiy slovar. – M., 1999. – T.2. –S.175

Xoll R. Mikroekonomicheskie osnovy teorii zanyatosti i inflyasii // Ekonomika. Vvodnyy kurs. – M., Progress.,1964.

Fridmen M., Xaek F. O svobode. – Minsk: Politizdat – referendum, 1990

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi
ma’lumotlari