

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
OLIV VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI  
MIRZO ULUG'BEK NOMIDAGI  
O'ZBEKISTON MILLIY UNIVERSITETI**

**MINTAQAVIY IQTISODIYOT KAFEDRASI**

5231700-Kadrlar menejmenti ta'lim yo'nalishi

**RASHIDOV MADAMIN ALIQL O'G'LI**

**« Mehnat bozori tuzulishi, uning asosiy sub'ektlari va  
ularning funksiyalari» mavzusidagi**

**BITIRUV MALAKAVIY ISHI**

**Bitiruvchi:** M.A. Rashidov

**Ilmiy rahbar:**

Katta o'qt. R.G. Abdullaeva

---

## MUNDARIJA

<b>Kirish.....</b>	<b>3</b>
<b>I BOB. MEHNAT BOZORI TUZILISHINING NAZARIY ASOSLARI...8</b>	
1.1 Mehnat bozori tushunchasi, uning mohiyati va funksiyalari .....	8
1.2 Mehnat bozorini tartibga solishning nazariy-huquqiy asoslari.....	25
1.3 Mehnat bozorini takomillashtirishning xorijiy mamlakatlar tajribasi.....	37
<b>II BOB. MEHNAT BOZORINING ISHLASH MEXANIZMI VA TAHLILI (Jizzax viloyati misolida).....</b>	<b>46</b>
2.1 Viloyat mehnat bozorining shakllanish xususiyatlari.....	46
2.2 Viloyat mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talab muvozanati tahlili.....	54
2.3 Jizzax viloyatida mehnat bozori rivojlanishining istiqbollari.....	62
<b>Xulosa va takliflar.....</b>	<b>67</b>
<b>Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati.....</b>	<b>73</b>

## KIRISH

**Mavzuning dolzarbligi.** Mehnat bozorini shakllantirish va rivojlantirish respublikamizda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning ustuvor yo'nalishlaridan biri bo'lib hisoblanadi. Mehnat bozori orqali mamlakatdagi hududlar, korxonalar, tadbirkorlik sub'ektlari, firmalar, fermer xo'jaliklarining iqtisodiy rivojlanishiga asos yaratiladi. Shuningdek, mehnat bozori mamlakat iqtisodiyotining tarkibiy qismi bo'lib, barcha iqtisodiy o'zgarishlar unda o'z ifodasini topadi.

Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat munosabatlarining izchillik bilan isloh qilinishi, ishchi kuchi taklifi va talabini shakllantirish, mehnat bozorini tartibga solish va boshqarishning nazariy va amaliy jihatlarini tadqiq etish ilmiy ahamiyatga ega.

Mazkur masalani tadqiq etishning yana bir jihati shundaki, bugungi kunda jahonning bir mamlakatida ro'y berayotgan ijtimoiy-iqtisodiy larzalarning muqarrar ravishda boshqa mamlakatlarga o'z ta'sirini o'tkazishini e'tiborga oladigan bo'lsak, xalqaro iqtisodiy integratsiyada faol ishtirok etayotgan O'zbekiston iqtisodiyotiga global jahon moliyaviy- iqtisodiy inqirozining salbiy ta'sirlarini kamayishining maqbul yo'li mehnat bozorini takomillashtirish, aholini ish bilan ta'minlash darajasini oshirishdan iboratdir.

Binobarin, mehnat bozorining samarali amal qilishi iqtisodiy nomutanosiblik, moliyaviy taqchillikni bartaraf etishga imkon beradi. Quvonarlisi shundaki, bugungi kunda mamlakatimizda mehnat bozorining rivojlanishi uchun alohida e'tibor qaratilibgina qolmay, yaratilayotgan ish joylarining qanchalik real va barqaror ekanligi ham alohida nazorat qilinmoqda. Mamlakatimiz Prezidenti Sh.M. Mirziyoyev ham 2017 yil 22 dekabr kuni mamlakat parlamenti – Oliy Majlisga murojaatnomasida “ Bu yil 363 ming kishi haqiqiy ish oldi. 5 yil davomida ularni hech kim ishdan haydamaydi. Hech qanday 900 ming -1 mln degan gaplar yo'q. Buni manaman degan davlatlar ham qila olmaydi”,<sup>1</sup> – deb ta'kidlab o'tganlari ham bu gaplarning asosli isbotidir.

---

<sup>1</sup> www.uza.uz–O'zbekiston axborot agentligi rasmiy web sayti.

Global iqtisodiy o'zgarishlar sharoitida ana shu loyixalarni samarali amal qilishi, eng avvalo, makroiqtisodiy barqarorlikni ta'minlashning muhim bo'g'ini bo'lgan mehnat bozorini rivojlantirishni talab etadi. Tadqiqot ishida mehnat bozori tushunchasiga iqtisodiyotdagi tarkibiy o'zgarishlar moxiyatidan kelib chiqib mualliflik ta'rifini berish, mehnat bozorini funksional maqomini ilmiy asoslash, mehnat bozoriga ta'sir etuvchi omillarni ko'rsatib berish, ishchi kuchiga talab va taklif dinamikasi asosida mehnat bozorini prognozlashtirish kabi dolzarb vazifa sifatida belgilandi.

**Tadqiqotning ob'ekti .** Tadqiqotning ob'ekti sifatida Jizzax viloyati mehnat bozorini tartibga solish borasidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmui olingan.

**Tadqiqotning predmeti.** Tadqiqotning predmeti sifatida milliy iqtisodiyotdagi mehnat bozorining amal qilish mexanizmi tanlandi.

**Bitiruv malakaviy ishning maqsadi va vazifalari.** Bitiruv malakaviy ishning maqsadi – Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorining tuzilishini, uning sub'ektlarini va ularning asosiy funksiyalarini ochib berishga qaratilgan ilmiy xulosalar va amaliy takliflarni ishlab chiqishdan iborat.

Bitiruv malaka ishining maqsadidan kelib chiqib, quyidagi vazifalar belgilab olindi:

- Iqtisodiyotni erkinlashtirish va modernizatsiyalash talablaridan kelib chiqqan xolda, mehnat bozori tushunchasiga takomillashgan ta'rif berish;
- mehnat bozori funksiyalari va tarkibiy elementlarini yoritish va ularning ahamiyatini ochib berish;
- mehnat bozorini tartibga solishning nazariy va huquqiy jihatlarini yoritish;
- mehnat bozori rivojlanishining mintaqaviy xususiyatlarini aniqlash;
- shaxar va qishloq joylaridagi mehnat bozori va ularning tarkibiy tuzilmalarini qiyosiy tahlil etish;
- viloyat mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabning muvozanatiga erishish yo'llari ko'rsatib beriladi;

- yangi ish o'rinlarini yaratishning demografik, xududiy va ekologik omillarining mehnat bozori bilan bog'likligini ilmiy-nazariy jihatdan tahlil etish;
- mehnat bozorini rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlarini aniqlash maqsadida sotsiologik tadqiqotlar o'tkazish va unga asoslanib mehnat bozorining muqobil rivojlanish istiqbollarini belgilash;
- mehnat bozorining amal qilish samaradorligini oshirishga qaratilgan ilmiy taklif va amaliy tavsiyalarni ishlab chiqish.

**Tadqiqotning ilmiy yangiligi.** Tadqiqot natijalaridagi ilmiy yangiliklar quyidagilarda o'z aksini topgan:

“mehnat bozori” iqtisodiy kategoriyasiga takomillashgan mualliflik ta'rifi ishlab chiqilgan;

respublikamizda mehnat bozorini va uning infratuzilmasini rivojlantirishning viloyatga xos xususiyatlari aniqlangan;

milliy iqtisodiyotda mehnat bozorining shakllanishi va rivojlanish bosqichlari chuqur taxlil etilgan;

aholining mehnatda bandligini oshirishdagi mehnat migratsiyasi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikning o'rni aniqlangan;

mehnat bozorining amal qilish mexanizmi samaradorligini oshirishga va mehnat bozorini yanada rivojlantirishga qaratilgan ilmiy takliflar hamda tavsiyalar ishlab chiqilgan.

**Mavzuning o'rganilganlik darajasi.** Mehnat bozorini shakllanishi va uning faoliyat ko'rsatish mexanizmi bilan dastlab klassik iqtisodchilar, neoklassiklar, keynschilar, monetarizm hamda sotsial maktab vakillari<sup>2</sup> jiddiy tadqiqot olib borganlar. Xorijlik iqtisodchi olimlar A.Nikiforova va A.V.Chirkovalarning ilmiy

---

<sup>2</sup> Маршал А. Принципы политической экономии. В. 3-т. 2-т., -М.: 1984 г.; Смит А. Исследование об природе и причинах богатства народов. М; 1962 г.; Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. пер. с англ. -М.: Инностранная литература. 1948 г.; Фридман М. О концепции М.Фридмана. США; Экономика, политика, идеология. 1992 г. -№ 6., -С. 9-12; Вебер М. Хозяйство и общество. -М.: 1989 г.; Вебер М. Избранные произведения. -М.: 1990 г.

ishlarida mehnat bozori, bandlik va ishsizlik, potensial ishchi kuchi hamda uning mehnat bozori muhitiga o'tkazayotgan ta'siri masalalari tadqiq etilgan<sup>3</sup>.

O'zbekistonlik iqtisodchi olimlar A.A.Abdug'aniev, K.X. Abduraxmonov, X.P. Abulkosimov, D.K. Balaxonova, Murtazaev, M.Yuldashev, N.Xujaev, M.M.Mirzakarimova, A.X.Ziyavuddinova, A.P.Maksakova, D.I.Koshtenkova, Z.A.Tolametovalar mehnat bozorining demografik jarayonlar bilan bog'liqligi, ishsizlik muammosi, mehnat bozoridagi sifat o'zgarishlari borasida ilmiy izlanishlar olib borganlar<sup>4</sup>.

A.A.Sotvoldiev, R.T.Nuraliev, S.Paroekvopulos, N.Shoyusupova, K.X.Muftaydinov, Z.R.Xudayberdiev, D.D.Mexmonovalarning ilmiy ishlarida esa mehnat bozorini tartibga solishda kichik biznes va xususiy tadbirkorlik faoliyatining o'rni masalalari tahlil qilingan<sup>5</sup>.

Mehnat bozorining qishloq joylarida shakllanishi xususiyatlari va unga ta'sir etuvchi omillar M.R.Xolmo'minov tomonidan o'rganilgan. Unda ishchi kuchiga talab va taklif, aholi samarali bandligining shakllanishi, ishsizlik kamayishining eng maqbul varianti hamda ishchi kuchiga talab va taklif orasidagi farqning ratsional miqdori va tuzilishini umumlashtiruvchi asosiy omil mehnat bozori ekanligi g'oyasini asoslashga harakat qilingan. A.X.Ziyavutdinovning ilmiy ishlarida esa mehnat bozori segmentatsiyasini tadqiq etishga jiddiy e'tibor qaratilgan.<sup>6</sup>

<sup>3</sup> Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. -М.: «Международные отношения», 1991.184 с.; Чиркова А.В. Системное исследование рынка труда в условиях переходной экономики. Межвузовский сборник научных статей. Часть 1. -Санкт-Петербург. 1995. -С.54.

<sup>4</sup> Абдуғаниев А., Толаметова З. Ўзбекистоннинг меҳнат салоҳияти. -Т.: «Меҳнат», 1998. - 99 б.; Абдурахманов К.Х., Шарифуллина Т. А. Экономика и социология труда. Учеб. пособие. - М.: Рос. экон. акад. 2002. - 264 с.; Абдуғаниев А., Мирзакаримова М. Утиш даври иқтисодиётида меҳнат бозори. - Т.: Меҳнат, 1999. - 98 б.; Абулкосимов Х.П. Шаклланаётган бозор иқтисодиётида инсон омили ва уни фаоллаштириш йуллари. -Т.: Молия, 2005. -79 б.; Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. - Т.: Фан. 1996.

<sup>5</sup> Сотвoldиев А.А. Управление занятостью населения в Республике Узбекистан. Автореферат дисс. на соиск. ученой степени докт. экон. наук. - Санкт-Петербург. 1993. - 49 с.; Худайбердиев З.Р. Занятость трудоспособного населения сельской местности Узбекистана и влияние на неё малого и частного предпринимательства. Автореферат дисс. на соиск. ученый степень к.э.н., -Т.: 1997, -24 с.

<sup>6</sup> Холмуминов Ш.Р., Балахонова Д.К., Муртазаев В. Рынок труда: проблемы формирования и регулирования. Издательство «Фан»,-Т.: 1994. - 64 с.; Зиявуддинова А.Х. Совершенствование системы подготовки экономических кадров в условиях развития рынка труда в Узбекистане. Автореферат дисс. на соиск. ученый степень канд. экон. наук -Т.: 1997, -21 с.

Iqtisodiy adabiyotlarda mehnat bozorining shakllanishi va uni boshqarish uslubiyotini takomillashtirish masalalari aksariyat hollarda alohida o'rganilgan. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash bosqichida mehnat bozorining amal qilish mexanizmi va rivojlanishida jiddiy o'zgarishlar sodir bo'lib, chuqur ilmiy izlanishlar olib borishni talab etmoqda.

Tadqiq etilayotgan muammoning dolzarbligi, ilmiy-amaliy ahamiyatga egaligi mazkur bitiruv malaka ishi mavzusini tanlashga asos bo'ldi.

**Tadqiqotning uslublari.** Bitiruv malaka ishida ilmiy abstraksiya, induksiya va deduksiya, mantiqiylik, qiyosiy taxlil, statistik guruhlash usullaridan foydalanildi.

**Tadqiqotning nazariy va amaliy ahamiyati.** Tadqiqot ishida olingan xulosalar va amaliy tavsiyalardan mamlakatimizda mehnat bozorini rivojlantirish va qishloq joylarida bandlikni oshirishga bag'ishlangan kelgusidagi maxsus chuqur tadqiq etishga bag'ishlangan ilmiy tadqiqot ishlarida manba sifatida foydalanish mumkin. Tadqiqot ishi materiallaridan oliy o'quv yurtlarida «Iqtisodiyot nazariyasi», «Mehnat bozori va aholini ijtimoiy himoyalash», «Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi» fanlarining o'quv dasturlarini takomillashtirish va o'qitishda foydalanish mumkin.

Bitiruv malaka ishidagi iqtisodiyotni modernizatsiyalash bosqichida mehnat bozorining amal qilish mexanizmi samaradorligini oshirishga bag'ishlangan ilmiy xulosa va amaliy takliflardan davlatning maqsadli dasturlarini ishlab chiqishda foydalanish mumkin.

**Bitiruv malakaviy ishning tuzilishi.** Bitiruv malakaviy ishning tarkibi kirish, ikki bob, xulosa va foydalanilgan adabiyotlar ro'yxatidan iborat. Ishni yoritishda 7 ta jadval, 11 ta rasmlardan foydalanilgan.

---

## I-BOB. MEHNAT BOZORI TUZILISHINING NAZARIY ASOSLARI

### 1.1. Mehnat bozori tushunchasi, uning mohiyati va funksiyalari

Bozor ayrim tovarlar va xizmatlarga talab bilan murojaat qiluvchi xaridorlar va taklif asosida yetkazib beruvchi sotuvchilarni bir-biriga qo'shadigan institut yoki mexanizmdir. Xom-ashyo, materiallar, yoqilg'i, tayyor mahsulot, qimmatli qog'ozlar, pul (kredit) bozorlari bir-biridan farqlanadi. Ana shu bozorlarni tashkil etishning o'ziga xos xususiyatlari bor. Ularning namoyon bo'lishiga, asosan, bozor negizi — mazkur bozorda oldi-sotdi ob'ekti bo'ladigan tovar ta'sir etadi. Shunga ko'ra, bozorlar turli shakllarda: bular tamaddixona va kichik do'konchadan tortib, yirik fond birjasi va xalqaro kreditlar bozorigacha bo'lishi mumkin.

Mehnat ishlab chiqarishning asosiy omili va iqtisodiy faol aholining daromadlari manbai hisoblanadi. Rivojlangan mamlakatlarda milliy daromadning 75 foizi iqtisodiy faol aholining mehnat faoliyati bilan bog'liq daromadlariga to'g'ri keladi<sup>7</sup>.

Bozorlar orasida mehnat bozori alohida o'rin tutadi. Bozor iqtisodiyotining ajralmas va muhim tarkibiy qismi — **mehnat bozoridir**. Aynan mehnat bozori orqali g'oyat muhim milliy resurs bo'lgan mehnat mintaqalar, tarmoqlar, firmalar va kasblar bo'yicha taqsimlanadi. Shu bozorda uning bahosi ham belgilanadi. **Mehnat bozori** ish bilan bandlikni tartibga solishda faol rol o'ynaydi. Mehnat bozorida asosiy milliy resurs — ishchi kuchi shakllanadi hamda korxonalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlanadi.

Tadqiqotchi V.A.Pavlenkov takidlaydiki, bozor iqtisodiyotida mehnat bozori yollanib ishlashga qodir kishilarning barchasini: ham yollanma mehnat

---

<sup>7</sup> Экономика. Учебное пособие для вузов / Под. ред. проф. А.Г. Грязновой, проф. И.П. Николаевой, проф. В. М. Кадькова. –М.: ЮНИТИ-ДАНА, Издательства политической литературы “Единство”, 2001. –С. 310.



bilan band bo'lganlar, ham band bo'lmaganlarni qamrab oladi. A.A.Nikiforova esa boshqa umumiy ta'rifni taklif etadi: «Mehnat bozori rivojlanishining darajasi va bozorda ishtirok etuvchi kuchlar – tadbirkorlar, mehnatkashlar va davlat o'rtasida ma'lum davrda erishilgan manfaatlar balansini aks ettiruvchi ijtimoiy munosabatlar tizimi sifatida vujudga kelgan». Ba'zi bir tadqiqotchilar mehnat bozorini ish haqi va daromadlarning erkin harakati orqali mehnatga talabni va ishchi kuchi taklifini o'zini-o'zi tartibga soluvchi mexanizm sifatida talqin qiladilar. Boshqa tadqiqotchilarning fikricha, mehnat bozori ish beruvchilar va yollanib ishlashni xohlovchilarni bevosita kelishuvi orqali talab va taklifni qanoatlantirish uchun sharoitlar yaratadi va ishchi kuchini xarid qilish-sotish jarayonlarini bevosita tartibga solmaydi.

I.S.Maslovaning ta'rifi bo'yicha «mehnat bozori – bu o'suvchi tizim, unda mulkchilik sub'yektlari ishchi joylari va ishchi kuchi takliflari, xodimga va «yollanma ishga talab hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantirib, ishlab chiqarish omillari (mehnat vositalari va ishchi kuchi)ga o'zaro ta'sir etadi.» Mehnat bozori mavjud, ammo «kesik, shakli o'zgartirilgan ko'rinishda, buning ustiga har narsani o'z ichiga oladigan xarakterga ega bo'lmay, balki mehnat munosabatlarning, faqat bir qismini qamrab oladi». Bizning fikrimizcha, **mehnat bozori** – bu ishchi kuchining «mehnatga bo'lgan qobiliyatini» sotish-sotib olish va haq to'lash tizimidir<sup>8</sup>.

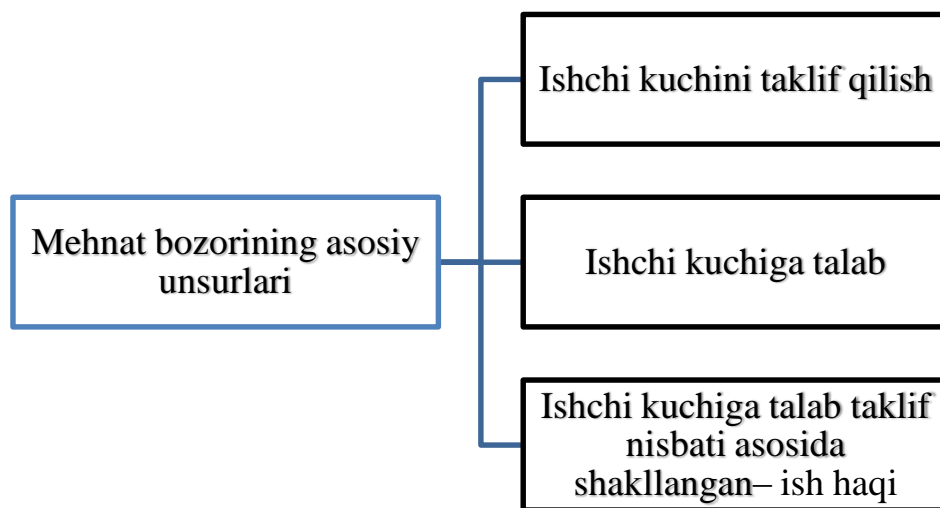
"Mehnat bozori iqtisodiy faol aholining ish bilan bandligini, ishlab shiqarish va xizmat ko'rsatish sohasiga jalb etilishini ta'minlaydi. U xodimning o'zi uchun yanada mosroq ish joyiga o'tishini yengillashtiradi. Mehnat bozori orqali korxonalar zarur miqdorda va talab qilingan sifatga ega ishchi kuchi bilan ta'minlanadi. Mehnat bozorida mavjud kadrlar, mutaxassislar, kasblarga talab borligini, ulardan qolganlari ortiqchaligini ko'rsatadi. Mehnat bozorida raqobatning mavjud bo'lishi, bir tomondan, yollanma xodimlar o'z professional mahoratini o'stirishi va kengaytirishini, malakasini oshirishini rag'batlantiradi, ikkinchi tomondan, ish

---

<sup>8</sup> Ta'rif muallif tomonidan berildi

beruvchilarni qulay mehnat va unga xaq to'lash sharoitlarini yaratish hamda saqlab turishga undaydi.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorining nazariy asoslari shotlandiyalik iqtisodchi Adam Smit, ingliz iqtisodchisi David Rikardo, Nobel mukofoti lauriati amerikalik iqtisodchi Paul A.Samuelson va boshqa olimlar tomonidan yetarli darajada asoslangan<sup>9</sup>.



### 1.1.1-rasm. Mehnat bozorining asosiy unsurlari<sup>10</sup>

Mehnat bozori unda vujudga kelayotgan ishchi kuchi oqimlarini tartibga soladi. Bu oqimlar to'rtta asosiy yo'nalish bo'yicha yuzaga keladi:

Birinchi — ish bilan bandlarning ishni yo'qotishi natijasida ishsizlar safiga o'tishi.

Ikkinchi — ishsizlarni ishga joylashtirish va shu tariqa ularning ish bilan bandlar toifasiga o'tishi.

Uchinchi — ish izlashni to'xtatish, ya'ni mehnat bozorida chiqib ketish va iqtisodiy faol aholidan iqtisodiy nafaol aholiga o'tish.

To'rtinchi — ilgari ishlamagan yoki xech qachon ish qidirmaganlarning ish qidirishi va ishga joylashishi, shu tariqa ularning iqtisodiy faol aholi toifasiga kirishishi.

<sup>9</sup> Ishmuhamedov A.E., Asqarova M.T. "O'zbekiston Milliy Iqtisodiyoti" 2003 127-b.

<sup>10</sup> Muallif tomonidan ishlandi (Rashidov M.)

**Mehnat bozorida ishchi kuchi yollanma mehnat sifatida namoyon bo'ladi.** Yollanib ishlaydiganlar ish bilan bandlarning, shu jumladan menejerlar va ma'murlarning ham aksariyat ko'pchiligini tashkil qiladi.

Faoliyati mulk shakllarining xilma-xilligi bilan belgilanadigan ish bilan bandlarning boshqa toifalari mulkdor tadbirkorlardan, o'z ishi bilan band xodimlardan, yordam beruvchi oila a'zolaridan iborat. Mehnat bozorisiz muvozanatli iqtisodiyotni bunyod etib bo'lmaydi, chunki iqtisodiyotni boshqarish, avvalo, odamlarning mehnat faoliyatini boshqarishni nazarda tutadi. Shuning uchun ko'plab chet ellik iqtisodchilar mehnat iqtisodiyoti va mehnat sotsiologiyasi masalalarini ish xaqi va ish bilan bandlik imkoniyatlarining o'zaro bog'liqligi, ta'lim va xodimlar tayyorlashga kapital mablag' sarflashni rag'batlantirish va shu sarflarning samaradorligi, mehnatning ijtimoiy masalalarini mehnat bozori nuqtai nazaridan olib qaraydilar.

Agar bozor iqtisodiyoti elementlarini turli-tuman bozorlar turkumidan iborat bo'lgan imorat deb tasavvur etsak, uning tomidan chakka o'tib, devorlari teshilgan bo'lsa ham imoratdan ma'lum muddat foydalanish mumkin. Lekin bino poydevorisiz bo'lsa, u albatta qulaydi.

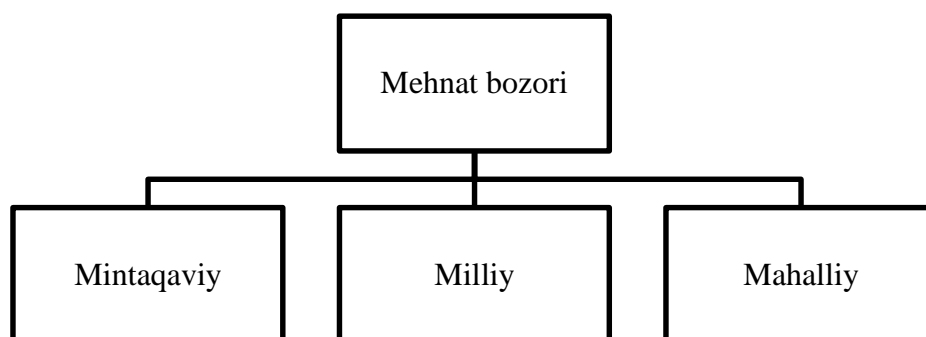
Mehnat bozori keng ma'noda tushuniladigan bo'lsa, mehnat miqdori va sifati muvofiq taqdirlanadigan, uni normal qayta tiklash hamda undan samarali foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, shu jumladan yuridik norma va tartibotlar tizimidir. Tor ma'noda mehnat bozorini ish beruvchilar — ishlab shiqarish vositalari egalari bilan yollanma ishchilar — ish kuchi egalari o'rtasidagi — birinchilarning mehnatga talabini va ikkinchilarning yashash vositalari manbai sifatida ishga yollanish bo'yicha ehtiyojlarini qondirish borasida shakllanadigan munosabatlar tizimi tarzida ta'riflash mumkin.

Mehnat bozorining ishlashiga aloqador davlat tuzilmalari faoliyati amaliyotida unga turli ijtimoiy-iqtisodiy omillarni, shuningdek, siyosiy muammolarni hisobga olib, ijtimoiy va iqtisodiy jarayonlar birligi prinsipidan kelib chiqib, ishchi kuchi bozori sifatida qaraladi. Ish bilan bandlik xizmati mehnat bozoridagi samarali siyosat bu, eng avvalo, faol ish bilan bandlik siyosati

o'tkazilishini, mehnat bozorining ishlashini yaxshilashni, mehnatkashlar va korxonalarining asoslangan xatti-harakatlari o'zaro uyg'unlashgandagina emas, balki ijtimoiy hamda siyosiy maqbul bo'lishi uchun bozorga qarshi turmay, unga muvofik ishlaydigan maxsus muassasalar (institutlar) va ijtimoiy infratuzilmaning samarali tarmog'ini yaratishni tushunadi.

Bozor iqtisodiy munosabatlar yig'indisi sifatida ish kuchining egasi bilan uning xaridori (tadbirkor) o'rtasida tovar yoki xizmat ishlab chiqarilishi lozim bo'lgan aniq, ish joyi xususida yuzaga keladi.

Ish kuchi egasi uchun u mehnat qilishi, layoqatini ko'rsatish, o'z ish kuchini qayta tiklashi uchun pul ishlab topishi mumkin bo'lgan ish joyiga ega bo'lishi imkoniyati yaratiladi. Tadbirkor uchun foyda olishning iqtisodiy sharoiti yuzaga keladi. Ish bilan bandlikning iqtisodiy munosabati tarkib topadi. Aynan mana shular mehnat bozorining ish bilan bandlik bozori sifatidagi asl mazmunini belgilaydi. Ish bilan bandlik bozori milliy, mintaqaviy va mahalliy darajalarda ko'rib chiqilishi mumkin.



### **1.1.2-rasm. Mehnat bozorining ish bilan bandlik sohasida hududiy jihatdan turlari.<sup>11</sup>**

U davlat va nodavlat tuzilmalarni qamrab oladi. Unga davlat boshqaruvi va stixiyalilik elementlari, ishchi kuchi egalari o'rtasidagi ma'lum ish joyi, o'z mehnat layoqatini sotishning foydaliroq shart-sharoitlariga raqobat ta'sir etadi.

Mehnat bozorini shakllantirish mantiqi tovar bozori paydo bo'lishining asosiy qonuniyatlariga o'xshash. Bu jarayonlar o'rtasidagi farqlarning ko'pi mehnat bozorida maxsus tovar — ishchi kuchi tufaylidir. Ishchi kuchining

<sup>11</sup> Muallif tomonidan ishlandi(Rashidov M.)

tovarligi uzil-kesil emas. Ishchi kuchi tovarga aylanishi uchun qator asoslarning yuzaga kelishi talab etiladi. Iqtisodiyot tarixi guvohlik berishicha, mehnat sohasidagi tovar munosabatlari narsalar olamidagi tovar va pul munosabatlaridan ancha keyin shakllangan. Bu ishchi kuchi bozorda, uning egasi uni bozorga olib chiqqan va o'zi sotgan taqdirdagina, ishchi kuchi bozorda tovar sifatida qatnashishi bilan bog'liqdir. Ya'ni, o'z ishchi kuchini sotayotgan inson erkin fuqoro bo'lishi kerak. Shuning uchun qullar, krepostnoylar, feodal qaram fuqarolar mehnatidan ommaviy ko'lamda foydalanadigan ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarda mehnat bozori bo'lmaydi, ishchi kuchini taqsimlash va qayta taqsimlash qul savdosi tarzida, ya'ni ishchi kuchini uning egasi emas, balki qulning egasi sotishi tarzida amalga oshiriladi. Aynan mana shunday ijtimoiy-iqtisodiy tizimlarda yetarlicha shakllangan pul-tovar munosabatlari inson ish kuchini emas, inson qulning o'zini tovarga aylantiradi.

Ish kuchining egasi uni tovar sifatida sota olishi uchun u bu ish kuchini erkin tasarruf qilish imkoniyatiga ega bo'lishi, ya'ni o'z mehnat layoqati, o'z shaxsining erkin egasi bo'lishi kerak. Faqat mana shundagina ishchi kuchi sotuvchisi va uni sotib oluvchi bozorda yuridik teng shaxs sifatida ishtirok etadi. Munosabatni saqlash uchun ishchi kuchining egasi uni doimo ma'lum muddatga sotishi kerak bo'ladi, chunki u ishchi kuchini umuman abadiyga sotadigan bo'lsa, uning erkin inson tarzidagi maqomi ham xavf ostida qoladi.

Ishchi kuchining tovarligini, demak, mehnat bozorini ham shakllantirishning ikkinchi muhim zamini ishchi kuchining egasi erkin tovar ishlab chiqaruvchi bo'lish imkoniyatidan mahrum bo'lishi kerak. Agar kishi bozorda o'zi mustaqil ishlab chiqargan va unda o'zining mehnati moddiylashgan tovarlarni sota olmasa, demak, u yashash uchun mablag' topish maqsadida o'z ishchi kuchini sotishi kerak bo'ladi. Iqtisodiyot tarixi dalolat beradiki, tovar-pul munosabatlari shakllanishi va rivojlanishining ilk bosqichlarida erkin fuqarolarning ko'pchiligi bozorga o'z mehnati mahsulotlari bilan chiqqan. O'zini o'zi ish bilan band qilish, o'zi va oila a'zolari uchun ish joylarini tashkil qilish, chetdan xodimlarni yollash imkoniyati va ehtiyojining yo'qligi — bularning barchasi mayda

hunarmandchilik, dexqonchilik, ya'ni turli kasb va ixtisosdagi ko'plab xodimlar kuchini birlashtirishni talab et-maydigan faoliyat turlari xususiyatidir. Yevropada XVIII asr mobaynida yuzaga kelgan yirik mashinali ishlab shiqarish o'z qo'llari bilan yaratilgan ish joyiga ega bo'lmagan hamda o'z ishchi kuchini sotishga majbur bo'lgan bunday odamlarni ko'plab talab qiladi. Texnikaning rivojlanishi, yangi texnologiyalarning joriy qilinishi bilan ishlab chiqarish jarayonlarining borgan sari ko'proq qismi individual mehnat faoliyati doirasidan chiqa boshladi. Bu yollanma mehnatdan, ya'ni ishlab chiqarish vositalariga egalik qilishdan begonalashtirilgan, faqat o'z ishchi kuchining egasi hisoblanadigan kishilar mehnatidan foydalanish ko'lamining kengayishiga yordam beradi.

Mehnat bozorining o'ziga xos xususiyati shundan iboratki, mazkur bozorda tovar buyumli shaklda bo'lmaydi. Mehnatning tovarlar va ishlab shiqarish resurslarining yalpisidan prinstipial farqi shundaki, u inson xayotiy faoliyatining eng muhim sohasi, inson shaxsining o'zini namoyon etishi shaklidir.

Shu munosabat bilan iqtisodchilar mehnat bozorida nima sotiladi — ishchi kuchimi yoki mehnatmi va qanday atama qo'llanilishi lozim «*mehnat bozori*»mi yoki «*ishchi kuchi bozori*»mi, degan mavzuda bahslashib kelmokdalar. Amerika Qo'shma Shtatlarida sobiq mehnat vaziri xatto vazirlikning e'lon qilinadigan materiallaridan «mehnat bozori» tushunchasini chiqarib tashlashga uringan edi. Uning ta'kidlashicha, mehnat xuddi paxta, don, neft yoki po'lat kabi sotiladi va sotib olinadi, deb hisoblansa, «*mehnat bozori*» xodimlarining obro'sini tushirar ekan.

Ana shu ikki tushunchaning ma'nosini olib qaraylik. Ayrim iqtisodchilar bozorda mehnatning o'zi emas, balki insonning mehnat qobiliyati ya'ni ishchi kuchi sotiladi, xali yo'q narsani sotib ham bo'lmaydi, binobarin, «ishchi kuchi bozori» atamasini ishlatish lozim deb qaraydilar.

Fikrimizcha bu borada A. Abdug'aniyev va M. Mirzakarimovalar ta'rifi va atamasi muammoning yechimini kengroq ochib beradi. Ularning fikricha “mehnat bozori” tushunchasi “ishchi kuchi bozori” tushunchasiga qaraganda kengroq mazmunga ega bo'lib, butun mehnat jarayoni bilan bog'liq ekanligini

ifodalaydi. Bu jarayonda ishchi kuchi sotib olinibgina qolmay, balki uning iste'moli xam amalga oshadi. Ishchi kuchi iste'mol etilib, so'ngra uning haqqi to'lanadi. Shundan kelib chiqib, mehnat bozoriga quyidagicha ta'rif berish mumkin – mehnat bozori ishchi kuchini sotish, sotib olish va undan foydalanish bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmusidir. Bu bozorda alohida tovar bo'lgan ishchi kuchining sotilishi tufayli ham bu bozorni “ishchi kuchi bozori”, deb atashadi. Biroq ishchi kuchi bozori tushunchasini qo'llash doiradagi tushunishni keltirib chiqaradi va bevosita ischi kuchining oldi-sottisi bitimi tuzilayotgan jarayonning o'zinigina ifodalaydi.<sup>12</sup>

Oldi-sotdi ob'ektining o'ziga xosligi e'tiborga olinmagan va buyum bozorlarining ishlash mexanizmiga to'liq. O'xshatish qo'llanilgan taqdirda mazkur ta'kidlash to'g'ri bo'lib chiqar edi. Lekin buyum bozorlarida oldi-sotdi muomala sohasida bir paytda ro'y beradi, mehnat bozorida esa avvaliga sotuvchi bilan xaridor o'rtasida muomala sohasida bitim (shartnoma) tuziladi va ushbu shartnoma faqat ishlab chiqarish sohasida, ya'ni mehnat qilinganidan keyin amalga oshirilishi mumkin. Boshqacha qilib aytganda, sotuvchi bilan xaridor bo'lajak mehnat to'g'risida shartlashib oladilar, chunki amalga oshmagan mehnat qobiliyati sifatidagi ishchi kuchining o'zi xaridor uchun qiziqarli bo'lishi amrimahol. Ishchi kuchi xodimdan ajralmasdir, shuning uchun ishchi kuchi xaridorining mulki bo'la olmaydi. Buning ustiga, ishchi kuchini yollashda teng almashinuv mavjud bo'lmaydi, chunki ishchi kuchining qiymati uning o'zi yaratadiganidan kamroq bo'ladi. Binobarin, ishchi kuchi bozori mavjud bo'ladi, deb ta'kidlaydigan mualliflar ushbu bozorda stivilizastiyalashgan bozor munosabatlari mavjud bo'lmasligini e'tirof qilishlari kerak.

Shu sababli boshqa iqtisodchilar mehnat bozorida bo'lajak mehnatning oldi-sotdisi jarayoni amalga oshadi, deb hisoblaydilar. Ish beruvchi bo'lg'usi mehnat natijalarining mulkdori bo'ladi, xodim esa o'z mehnatining narxi qancha bo'lsa, shuncha haq oladi, binobarin, teng almashinuv ro'y beradi, chunki ish

---

<sup>12</sup> Abdug'niyev A., Mirzakarimova M. – “O'tish davri iqtisodiyotida mehnat bozori”, “mehnat” nashriyoti – Tshkent – 1999 y.

haqi mehnatga haq to'lanishidir. Xodimlar o'z mehnatini taklif etadigan, ish beruvchilar esa uni sotib oladigan o'zaro harakat maxsus tashkilotlar yordamida amalga oshiriladi, ularning vazifasi xaridorlar bilan sotuvchilar o'rtasidagi aloqalarni rivojlantirishdan iborat. Ishga yollash agentliklari, xodimlar bo'limlari, xodimlarni boshqarish bo'limlari va hokazolar shular jumlasiga kiradi. Oqibatda har ikki tomon o'rtasida mehnatning narxi va mehnatning sifat va miqdor jihatidan bo'lajak natijalari to'g'risida darhol axborot almashinuvi bo'lib o'tadi.

Mehnat bozori sub'ektlari o'rtasida shartlashishga erishilgach, mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzilib, unda mehnat va unga haq to'lashning shart-sharoitlari, taklif qilinayotgan ish muddati va hokazolar aks ettiriladi. Xodimlarni ish joylari, kasblar, firmalar, tarmoqlar va mintaqalar bo'yicha taqsimlash mehnat bozoridagi bitimlarning pirovard natijasi bo'ladi. Shunday qilib, mehnat bozorida amalga oshiriladigan ushbu taqsimot ayrim xodimlarninggina emas, balki umuman jamiyatning manfaatlari va ehtiyojlariga xizmat qiladi.

Bozorning sub'ektlari, ob'ekti va asosiy tarkibiy qisimlarini ko'rib chiqamiz. Ta'kidlab o'tganimizdek, mehnat — mehnat bozorining ob'ektidir. Ish beruvchilar, ishsizlar, yollanma xodimlar, mustaqil ravishda ish bilan band xodimlar sub'ekt bo'ladilar. Mehnatning taklifi va unga bo'lgan talab mehnat bozorining bosh tarkibiy qismlaridir.

Mehnat bozorida taklif mehnatga qobiliyatli odamlarning muayyan guruhlaridan: ishlamayotgan, lekin ish topishni istaydigan va ish qidirayotganlar; ishlayotgan bo'lsada, ishidan mamnun bo'lmagan va o'ziga boshqa ish joyi qidirayotganlar; ishlayotgan, lekin tez orada ishidan mahrum bo'lib qolishi mumkinligini o'ylab, shu bois har ehtimol uchun boshqa ish joyi qidirayotganlardan iborat bo'ladi.

Mehnat bozorida ish beruvchilar talabning namoyandalari bo'ladilar. Talab mehnatga bo'lgan ehtiyojni tavsiflaydi, ya'ni ishlab chiqaruvchilarning muayyan paytda, ish xaqi darajasi oldindan belgilangan sharoitda ishchilar qancha sonini ishga qabul qilishga tayyor ekanliklarini aks ettiradi. Demak, talab bo'sh o'rinlar sonini aks ettirishi mumkin.

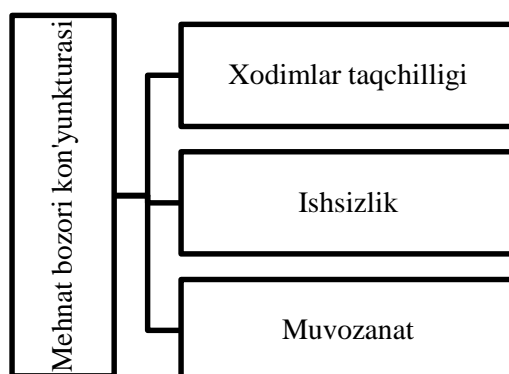
Mehnatga talab ikkilamchi tabiatga ega. Gap shundaki, oddiy tovarlardan farqli ravishda mehnat iste'molchini qanoatlantirish uchun emas, balki muayyan maxsulotni



ishlab shiqarish uchun sotib olinadi. Shu sababli mehnatga bo'lgan talabni bevosita tovar bozoridagi vaziyat belgilaydi, bu talab tovarlarga xaridorlarning talabi oshgani yoki pasayganiga, shuningdek ishlab shiqarish texnologiyalari o'zgarganiga sezgirlik bilan munosabatda bo'ladi. Agar iqtisodiyotda bozor infratuzilmasini rivojlantirishga ehtiyoj ortsa, demak, bank xizmatchilari, muxosiblar, yuristlarga talab oshadi. Agar kiyim yoki poyabzalga ehtiyoj ortsa, demak, poyabzalchilar va tikuvchilarga talab ko'payadi.

Talab bilan taklif birikkanida mehnat bozorining sig'imini belgilaydi, ya'ni ushbu sig'im, bir tomondan, bo'sh o'rinlar soni, ikkinchi tomondan esa ish qidirish bilan shug'ullanayotgan shaxslarning soni bilan belgilanadi.

Mehnat bozori tarkibiy qismlari o'rtasida tarkib topgan nisbatga tadbiquan «**mehnat bozori kon'yunkturasi**» tushunchasi qo'llaniladi. Mehnat bozori kon'yunkturasi quyidagi uch turi bo'lishi mumkin( qarang:1.1.3-rasm):



### 1.1.3-rasm. Mehnat bozori kon'yunkturasi<sup>13</sup>

1. Xodimlar taqchilligi, bunda bozor mehnat taklifi kamligini boshdan kechiradi.
2. Ishsizlik, bunda mehnat bozorida mehnat taklifi ortig'i bilan bo'ladi.
3. Muvozanat, bunda mehnatga talab mehnat taklifiga mos keladi.

Mehnat bozorining ishlashi ishchi kuchini mehnatni tadbiqu etish sohalari, xalq xo'jaligi tarmoqlari, korxonalar, tashkilotlar, firmalar o'rtasida qayta taqsimlash erkinligining yuqori darajada bo'lishini nazarda tutadi. Bu eski ish

<sup>13</sup> Muallif tomonidan ishlandi(Rashidov M.)

joylarining qisqartirilishi va tugatilishi hamda yangi ish joylarining tashkil etilishi bilan birga bog'lik bo'lgan sarmoyaning erkin kirib kelishi natijasida ishlab shiqarish kuchlarini joylashtirishda o'zgarishlar sodir bo'ladi degan ma'noni anglatadi.

Mehnat bozorini xaqiqiy ishlashining muhim sharti unda barcha mehnat munosabatlari ishtirokchilari: davlat, ish beruvchilar va yollanma ishchilarning mos xatti-harakatlari hisoblanadi. Bugungi kunda rejali iqtisodiyotdan bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlar boshqacha sharoitga tushib qoldi. Ularda mehnat munosabatlari doimo ham erkin tanlanavermaydigan to'la ish bilan bandlikka muvofik keladigan odamlarning sezilarli kontingenti shakllangan. Ish bilan band odam uchun mehnat munosabatlariga bozor munosabatlari elementlarining kiritilishi anchagina og'ir kechadi. Bir xil ishga bir xil ish haqi berish odamlarning tushunmovchiliklar va noroziliklariga sabab bo'lishi mumkin. Odamlarda ishsiz qolish gumoni, ayniqsa, ish joyidan o'z aybi bilan emas, balki ish hajmining kamayishi yoki korxonaning (sinish) bankrot bo'lishi tufayli mahrum bo'lishi ruhiy zarbaga olib kelishi mumkin. Yollanma xodim mehnat bozorining asosiy xodimi hisoblanganligi uchun ham uning tushuncha va qarashlar tizimi shu bozorga muvofiq bo'lishi kerak. Mehnat bozorida kishidan yuqori kasb-malaka darajasi, kasbiy qayta o'qish, malakani oshirishga, zarur bo'lganda, kasbini yoki ish joyini almashtirishga tayyorlik va layoqat talab etiladi. Faqat ijtimoiy va hududiy harakatchanligi yuqori darajada bo'lgan kishiga o'zi uchun mehnat bozorida yuqori raqobatbardoshlik darajasini ta'minlashga imkon berishi mumkin.

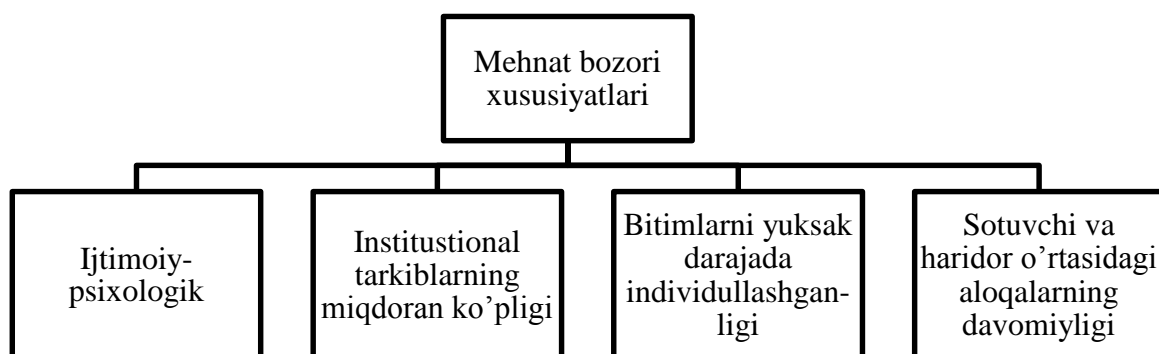
### **Mehnat bozorining funksiyalari va tarkibiy elementlari**

Mehnat bozori ijtimoiy-mehnat munosabatlarida muhim o'rin tutadi. Mehnat bozorining mohiyati va bozor iqtisodiyoti tizimidagi o'rni uning **funksiyalarida** aks etadi. Mehnat bozori quyidagi funksiyalarni bajaradi(qarang:1.1.4-rasm);

Mehnat bozori funksiyalari				
mehnatga talab va taklifni tartibga soladi	ishchi kuchini hududlar, iqtisodiyot tarmoqlari va sohalari, kasblar, bandlik turlari va shakllari, tashkilotlar (korxonalar va firmalar) o'rtasida taqsimlaydi	yollanma ishchilar va ish beruvchilarni o'zaro uchrashuvini tashkil etadi	mehnat bozorida ish beruvchilar o'rtasida va yollanma ishchilar o'rtasidagi raqobatni ta'minlaydi	daromadlar va ish xaqini taqsimlaydi, ish haqining muvozanatlashgan stavkalarini belgilaydi va aholi bandligi masalalarini yechishga ko'maklashadi

#### 1.1.4-rasm. Mehnat bozori funksiyalari<sup>14</sup>

Mehnat bozori bozorning boshqa turlari (tovar, kapital, valyuta, qimmatli qog'ozlar, ko'chmas mulk va bozorlar)ga qaraganda qator o'ziga xos xususiyatlarga ega (qarang: 1.1.5-rasm):



#### 1.1.5-rasm. Mehnat bozorining xususiyatlari<sup>15</sup>

1. Ijtimoiy-psixologik, shuningdek, pulsiz omillarning muhim o'ringa ega ekanligi, ya'ni ish beruvchi va yollanma ishchi o'rtasidagi bitim (mehnat sharoitlari, jamoadagi ahloqiy-ruhiy muhit, kasbiy o'sish va hokazolar)ning mavjudligi;

2. Institusional tarkiblarning miqdoran ko'pligi, unga mehnat qonunchiligi, bandlikni tartibga soluvchi turli muassasalar va xizmatlarning mavjudligi, mehnat va bandlik borasidagi davlat dasturlari va boshqalar;

<sup>14</sup> Muallif tomonidan ishlandi(Rashidov M.)

<sup>15</sup> Muallif tomonidan ishlandi(Rashidov M.)

3. Bitimlarni yuksak darajada individullashganligi, Ular turlicha, chunki har bir xodim o'zicha noyob, har bir ish o'zni boshqasidan farqlanadi, nomzoddan maxsus ko'nikmalar bo'lishini talab etadi.

4. Sotuvchi va haridor o'rtasidagi aloqalarning davomiyligini uzoqligi va hokazolar.

Mehnat bozori yuqoridagilar bilan birgalikda alohida e'tiborga loyiq quyidagi xususiyatlarga ega;

1. Mehnat bozorida mehnat xizmatlari sotib olinadi, uning sohibi esa sotib olinishi mumkin emas. Ish beruvchi erkin inson bilan muloqotga kirishadi, uning huquq va erkinliklariga rioya qilishga majbur;

2. Mehnat uchun to'lov nafaqat ish xaqi, balki qo'shimcha imtiyoz (medistina xizmati, xizmat mashinasi, ish joyida ovqatlanish, xaq to'lanadigan ta'til va h.k.)lar bilan amalga oshiriladi;

3. Mehnat shartnomalari ko'p tomonlama kelishuv hisoblanadi. Pul bilan bog'liq masalalardan tashqari a) mehnat sharoiti va mazmuni; b) xizmatda, ishda o'sish imkoniyatlari; v) jamoadagi muhit va rahbariyat bilan o'zaro munosabatlar me'yorlari; g) ish joyini saqlab qolish ehtimoli va h.k.lar to'g'risida kelishib olinadi.

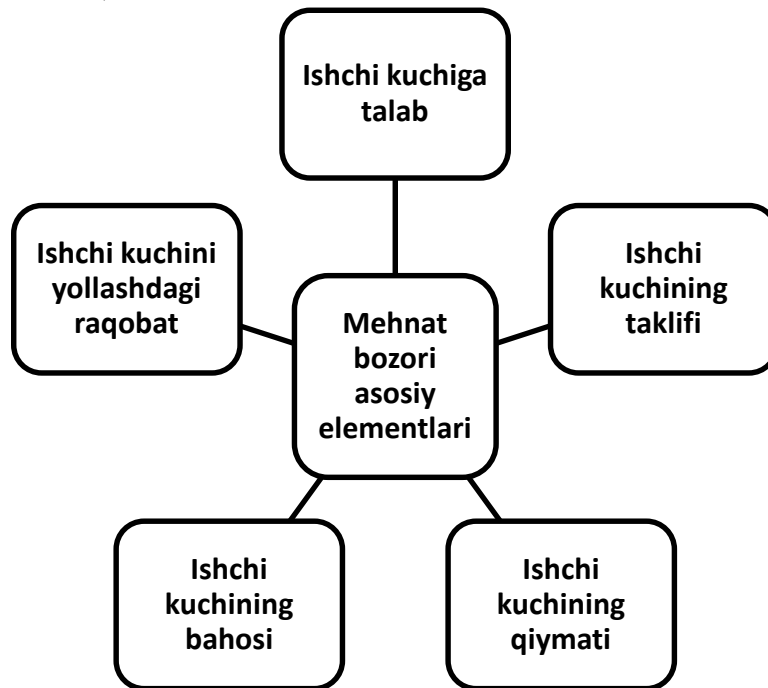
4. Tovarlar bozori aksariyat hollarda standartlashgan mahsulotlarni taqdim etadi, bu hom ashyo va yarim fabrikatlar ishlab chiqarishda ko'rinadi. Mehnat va tovar bozorlari o'rtasida jiddiy farqlar kuzatiladi. Chunki ishchi va xodimlar bir-birlaridan turli sifat (qobiliyatlari va hoxish-istak)lari, ish joylari esa malaka talablari va mehnat sharoitlari bilan farqlanadi;

5. Xaridor va iste'molchining bugun sotib oladigan narsasi kechagi sotib olgan narsasiga unchalik bog'liq emas. Mehnatni sotib olishda sotuvchi va xaridorlar orasidagi aloqaning uzoq muddatligi katta ahamiyatga ega. Shartnomalarning uzoq muddatli ekanligi har ikki tomon (ish beruvchi va yollanma ishchi) uchun foydalidir. Xodimning uzoq muddat ishlashi uning tajribasi, mehnat unumdorligi va ish xaqini oshishiga olib keladi. Ish beruvchi ishchilarni o'qitish uchun mablag' sarflaydi, shuning uchun ular shartnomalarni

uzoq muddatli bo'lishidan manfaatdordirlar. Shartnomalarning bekor qilinishi esa har ikki tomonga zarar keltiradi.

Bozor iqtisodiyotiga o'tish davri sharoitlarida mehnat bozorini "mehnatga qobiliyatli" ishchi kuchini xarid qilish-sotishni amalga oshiruvchi tizim sifatida ko'rib chiqish o'rinli emas. Shuning uchun u ijtimoiy yo'naltirilgan bozor iqtisodiyoti va ijtimoiy mehnat sohasining ochiq, murakkab, ko'p aspektli va o'suvchi tuzilmasi bo'lib, ishchi kuchi talab va taklifining hajmi, tarkibi va nisbatini shakllantiruvchidir. Mazkur bozor ishchi kuchiga talab va aholining taklifini tartibga solishda bevosita ishtirok etadi va oqilona bandlikning shakllanishi va ishsizlikni kamaytirishga ko'maklashadi.

Mehnat bozori tarkibiy qismining asosiy elementlari quyidagilar kiradi (qarang:1.1.6-rasm);



### 1.1.6-rasm. Mehnat bozori tarkibiy qisminig asosiy elementlari<sup>16</sup>

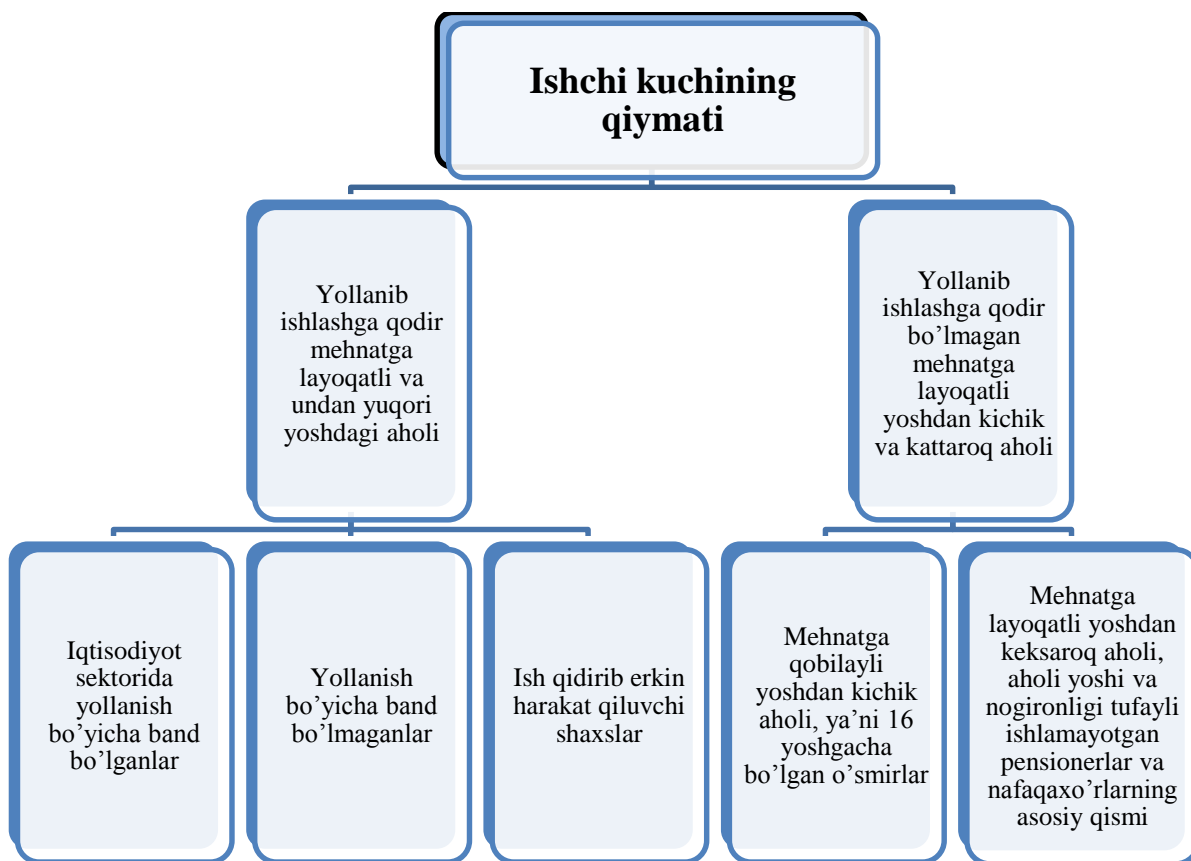
**Ishchi kuchiga talab.** Talab iqtisodiyot tarmoqlari, ishlab chiqarish ijtimoiy infratuzilmasi va boshqa sohalarning mehnat bozoriga buyurtma etgan, ish haqi fondi, shaxsiy yordamchi xo'jaliklardan va boshqa hayotiy vositalar bilan ta'minlanga ishchi kuchi ehtiyojning tarkibi va hajmini aks ettiradi.

<sup>16</sup> Muallif tomonidan ishlandi(Rashidov M.)

**Ishchi kuchining taklifi.** Taklif yollanma ishga ega bo'lishidan manfaatdor ishchi kuchining miqdor va sifat (soni, jinsi, yoshi, ma'lumoti, kasbi, malakasi, millati, ishlab chiqishi, daromadi va booshqalar bo'yicha) tarkibini ifodalaydi.

Mehnat bozorida ishchi kuchining taklifi murakkab demografik tuzilishga ega. Avvalambor, aholining umumiy sonidan yollanib ishlashga qodir, ya'ni mehnat qobiliyatiga ega bo'lib, uning egasi- hodim mehnat bozoroda uni taklif qilishdan, tadbirkor esa uni o'z korxonasida belgilangan vaqt davomida foydalanish uchun yollanishidan manfaatdor qismini ajratish kerak.

**Ishchi kuchining qiymati va ishchi kuchining bahosi.** Aholining umumiy sonidan ikkita yirik ishchi kuchining qiymatini ajratish mumkin(qarang:1.1.7-rasm);



### 1.1.7-rasm. Ishchi kuchining ikki yirik qiymati.<sup>17</sup>

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

<sup>17</sup> Muallif tomonidan ishlandi(Rashidov M.)

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

Birinchi guruh quyidagi guruhlarga bo'linadi;

- a) Iqtisodiyot sektorida yollanish bo'yicha band bo'lganlar;
- b) Yollanish bo'yicha band bo'lmaganlar;
- c) Ish qidirib erkin harakat qiluvchi shaxslar.

Ikkinchi guruh ham guruhchalarga bo'linadi;

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

b) Mehnatga layoqatli yoshdan keksaroq aholi, aholi yoshi va nogironligi tufayli ishlamayotgan pensionerlar va nafaqaxo'rlarning asosiy qismi.

Mehnatga layoqatli aholi, ayniqsa uning iqtisodiy faol qismi mehnat bozorining shakllanishida asosiy demografik manbaa hisoblanadi.

Shunday qilib, shubhasizki, respublika mehnat bozorida ishchi kuchi taklifining o'sishi ko'p jihatdan aholining iqtisodiy faol qismi holati bilan belgilanadi. U esa mazkur bozordagi raqobatga ham ko'p jihatdan bo'g'liq.

Yuqori unumli ishchi kuchini yollash, mehnatni ijtimoiy taqsimlash va bo'sh ish o'rinlarni egallashda hodimlar o'rtasidagi hamda mehnat shartnomalari asosida ish haqi shartlari uchun xodimlar bilan yollovchilar o'rtasidagi raqobat mehnat bozorini harakatlantiruvchi mexanizm hisoblanadi.

Ishchi kuchiga talab va taklifning nisbati mehnat bozori kon'yukturasini ifodalaydi. U ko'p sonli omillar va sharoitlar ta'siri ostida shakllanadi handa mehnatga layoqatli qishloq aholisi turli xil guruhlarning yollanma xodimlar sifatida teng bo'lmagan holatini aks ettiradi. Amalda ishchi kuchiga talab va taklifning umumiy va tarkibiy muvozanatiga erishish qiyin. Mehnat bozorining konyukturasi ishchi kuchi narxiga bevosita ta'sir ko'rsatadi. U o'z navbatida, amaldagi bozor narxiga muvofiq o'zgarib turadi, mehnat resusrlarining muomala sohasida shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarga muvofiq ma'lum yo'nalishini shakllantiradi. O'z navbatida ishchi kuchi narxini uning qiymatidan farqlanishi ishlab chiqarishning samaradorligiga, taqsimot munosabatlariga, ish haqi va

shaxsiy yordamchi xo'jaliklardan daromadlar darajalariga, iste'mol savatining o'sishiga, tovarlar va xizmatlarning amaldagi narxlariga, ularning mavjudligiga, tabiiy boyliklarning holatiga hamda boshqa omillar va sharoitlarga bog'liq.

**Ishchi kuchini yollashdagi raqobat.** Ishchi kuchini yollashdagi raqobatni miqdor va sifat nuqtai nazaridan tadqiq qilish maqsadga muvofiq.

Ishchi kuchi taklifining miqdori unga ehtiyojning talablariga to'liq mos kelmaydi. Shuning uchun mehnat bozori konyukturasini ifodalaydigan ikkita o'zro bog'langan guruhlardagi omillar va shart-sharoitlar holatini ta'riflovchi miqdor va sifat ko'rsatkichlarini ajratish zarur. **Birinchi guruhga** quyidagilar kiradi; iqtisodiy infratuzilma, qurilish sanoati, shaxsiy yordamchi xo'jaliklar va uyda ishlovchilar mehnatining holati; ko'p ukladli iqtisodiyot rivojlanishi sharoitlarida jamoa- shirkat, ijara, hissadorlik, xususiy, qo'shma va boshqa xo'jalilarning islohot qilinishi darajasi; tovarlar va xizmatlar, sarmoyalar, qimmatli qog'ozlar va ilmiy ishlanmalar bozorining shakllanishi darajasi; tabiiy boyliklarning mavjudligi va b.q

**Ikkinchi guruhga** esa quyidagilar kiradi; ma'lumot, malaka va kasbni egallanganlik darajasi; yuqori malakali kadrlarni tayyorlash bilan shug'ullanuvchi o'quv yurtlarining holati; ish haqi va boshqa manbaalardan, ayniqsa shaxsiy yordamchi xo'jaliklardan olinadigan mehnat daromadlarining darajasi; Ishsizning ijtimoiy va ruhiy holati; yollash bo'yicha ish taklif qiluvchi mehnat jamoasidagi ijtimoiy va ruhiy muhit; millatlararo munosabatlar va siyosiy ahvolning holati; milliy etnik an'analar va aholining mobilligi (safarbarligi) va boshqalar.

**Mehnat bozori segmentlari.** Mehnat bozori sig'imi va uning kontingentini o'rganish uchun segmentlarga bo'lish qo'llaniladi. Mehnat bozorini segmentlarga bo'lish- uni o'z chegaralari bilan xodimlar harakatini cheklaydigan barqaror alohidalangan segmentlarga (guruhlarga) ajratishdir. Odatada, sotuvchilar va xaridorlarni segmentlarga bo'lish ularni birlashtiruvchi belgilar, masalan, jug'rofiya joylashuvi, ijtimoiy demografik xususiyatlari (jinsi, yoshi ), ma'lumot darajasi, malakasi, ish staji va hokazolarga qarab ro'y beradi.



## 1.2 Mehnat bozorini tartibga solishning nazariy-huquqiy asoslari

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 guruhlarning 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.

Bugungi kunda respublikamiz hududida aholining sezilarli qismi faqat mavsumiy yoki vaqtinchalik ish bilan ta'minlangan hisoblanadi. Bundan tashqari, respublikamiz aholisining ko'pligi tufayli mehnat resurslarining barchasini ish bilan ta'minlash anchayin mushkul masala hisoblanib, bunda davlatning chora tadbirlari va tadbirkorlikka yo'naltirilgan qo'llab-quvvatlovchi siyosati orqali yaratilgan ish o'rinlari ham barcha ishchi kuchi taklifini to'liq mehnat bilan qondirish uchun yetarli bo'lmayabdi.

Bularning barchasi 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.Rikardolar<sup>18</sup> 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'ladi<sup>19</sup>.

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 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

<sup>18</sup>Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн. 1-3.-М.:Наука, 1993.;  
Рикардо Д. Сочинения. -М.:Соцекгиз, 1961.

<sup>19</sup> Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. - Петрозаводск. Изд-во "Петроком" - 1993.

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.<sup>20</sup>

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.Xoll<sup>21</sup> ), 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 asosida 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. Marjinalizm 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 o'zgarishiga qarab ish haqining aniq mos ravishda o'zgarishini, yana ishsizlikning bo'lmasligi to'g'risida jiddiy gapirib bo'lmaydiki, bu kontseptsiya tarafdorlari bozorning ayrim takomillashmagan tomonlari, ularning nazariyalari xayotga mos kelmay qolishiga olib keladi deyдилar. Bu tomonlarga ular kasaba

<sup>20</sup> Джери Д., Джери Д. Бол`шой толковый социологический словарь` - М., 1999. - Т.2. -С.175

<sup>21</sup> Холл Р. Микроэкономические основы теории занятости и инфляции // Экономика. Вводный курс. - М., Прогресс.,1964.

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'zgar olmaydi (ayniqsa, kamayish tomonga). Modelning bu tushunchasi hech qanday izohlanmaydi, chunki u isbotlangan fakt hisoblanadi. Chunki baho (ish haqi), ushbu kontseptsiya 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.Fridmen<sup>22</sup>) 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 boshqaruvi va tartibga solishi talab etiladi. Ish bilan bandlik sohasida tartibga solishning bunday tizimini yaratish O'zbekistonda amalga oshirilayotgan islohotlarning asosiy ijtimoiy vazifalaridan biridir.

---

<sup>22</sup> Фридмен М., Хаек Ф. О свободе. - Минск: Политиздат - референдум, 1990.

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 egallagan<sup>23</sup>.

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;

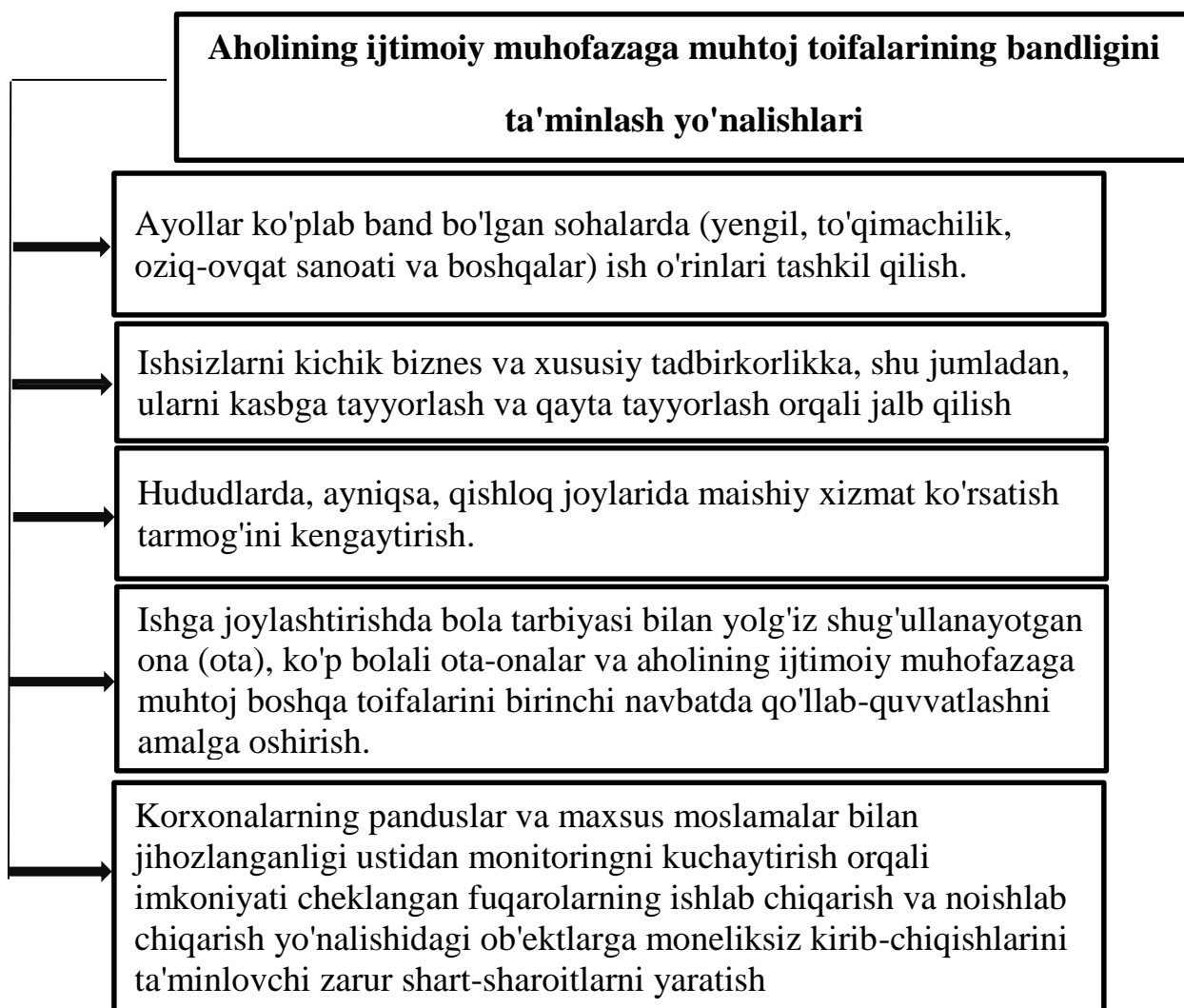
-ijtimoiy himoyaga o'ta muhtoj va ish topishda qiynalayotgan fuqarolar uchun mavjud ish joylarini saqlab qolayotgan va yangi ish joylarini yaratayotgan ish beruvchilarni rag'batlantirish;

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

- 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;

---

<sup>23</sup> Инсон тараккиёти. Дарслик. и.ф.д., проф. Қ.Х. Абдурахмонов тахрири остида. - Т.: Фан ва технология, 2013 - Б.184.



### 1.2.1-rasm. Aholining ijtimoiy muhofazaga muhtoj toifalarining bandligini ta'minlash yo'nalishlari

- aholini ish bilan ta'minlash muammolarini hal qilishda davlatlararo hamkorlik<sup>24</sup>.

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.

<sup>24</sup> O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 5-moddasi// [www.lex.uz](http://www.lex.uz)

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.

Respublikamizda aholi bandligini ta'minlash bo'yicha davlat tomonidan olib borilayotgan chora tadbirlar mehnat bozorini tartibga solishdagi asosiy vositalardan sanaladi. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Aholi bandligini ta'minlash bo'yicha olib borilayotgan ishlar natijadorligi va samaradorligini oshirishda mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarining shaxsiy mas'uliyatini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori respublikamizda mehnat bozorini tartibga solishda olib borilayotgan sa'y-harakatlarning yorqin namunasi hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Aholi bandligini ta'minlash bo'yicha olib borilayotgan ishlar natijadorligi va samaradorligini oshirishda mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarining shaxsiy mas'uliyatini oshirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori yangi ish o'rinlarini tashkil etish, iqtisodiyot tarmoqlari korxonalarini hamda tadbirkorlik subyektlari faoliyatini rivojlantirish va kengaytirishda ularga amaliy yordam ko'rsatish bo'yicha aniq yo'naltirilgan va tizimli ishlar olib borishda mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleks hududiy organlari rahbarlarining shaxsiy mas'uliyatini kuchaytirish, shu asosda band bo'lmagan aholini, ayniqsa, kasb-hunar kollejlari bitiruvchilarini ishga joylashtirish masalalarini hal qilishga qaratilgan.

Qarorga muvofiq 2017-yilning 1-iyulidan boshlab joylardagi rahbarlarni moddiy rag'batlantirish va ularning shaxsiy mas'uliyatini kuchaytirishning prinsipial jihatdan yangi tizimi joriy etilmoqda. Unga ko'ra Qoraqalpog'iston Respublikasi Vazirlar Kengashi raisi, viloyat, shahar va tumanlar hokimlariga aholi bandligi o'sishining tasdiqlangan har chorak prognoz ko'rsatkichlarini bajarganligi yoki bajarmaganligi uchun lavozim maoshining 15 foizi miqdorida



mos ravishda mukofot beriladi yoki jarima solinadi, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi raisining, viloyatlar, tuman va shaharlar hokimlarining birinchi o‘rinbosarlariga hamda iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlariga esa ular lavozim maoshlarining 20 foizi miqdorida huddi shunday mukofotlash yoki jarima solish choralari qo‘llaniladi.

Qarorning muhim jihati shundan iboratki, unda aholi bandligi o‘shining mezoni sifatida aholini davlat ijtimoiy sug‘urta hamda mehnat va pensiya qonunchiligi tizimlari bilan qamrab olingan doimiy, barqaror ishga joylashtirilishi belgilangan. Aynan shunday bandlik shakli mehnat kafolatlarini himoyalash, pensiya to‘lovlarini amalga oshirish uchun mehnat stajini hisobga olish, uy-joy sotib olish va oliy ta‘lim muassasalarida o‘qish uchun olingan kreditlarni to‘lashda soliq imtiyozlariga ega bo‘lish hamda aholining kundalik hayotida zarur bo‘ladigan boshqa amaldagi qonunchilik me‘yorlaridan fuqarolarimiz to‘laqonli foydalanishiga barcha imkoniyat yaratadi.

Shu munosabat bilan qarorda joylardagi rahbar xodimlarga mukofot berish yoki ularning lavozim maoshlaridan jarima undirish miqdorini aniqlashda O‘zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasiga sug‘urta badallarini to‘layotgan aholi bandligi o‘shining prognoz ko‘rsatkichlari bajarilishi hisobga olinishi belgilab qo‘yilgan.

Aholi bandligi o‘shining mamlakatimiz hududlari, tuman va shaharlari kesimida prognoz ko‘rsatkichlari 2018-yildan boshlab har yili O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi tomonidan tasdiqlanadigan Aholi bandligi dasturi hamda Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimliklarining qarorlari bilan tasdiqlanadigan aholi bandligining manzilli hududiy dasturlari bilan belgilanadi. 2017-yilning uchinchi va to‘rtinchi choraklarida aholi bandligi o‘shining O‘zbekiston Respublikasi hududlari kesimida prognoz ko‘rsatkichlari qabul qilingan mazkur qaror hamda mahalliy ijro hokimiyati organlarining tegishli qarorlari bilan tasdiqlanadi.

Qayd etish muhimki, mazkur qaror bilan Aholi bandligi o‘shining prognoz ko‘rsatkichlarini bajarganligi uchun mahalliy ijro hokimiyati organlari rahbarlari

va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarini moddiy rag‘batlantirish va shaxsiy mas’uliyatini kuchaytirish tartibi to‘g‘risidagi nizom tasdiqlandi va ushbu nizomda aniq va tasdiqlangan ma’lumotlarga asoslangan holda tegishli rahbarlarga nisbatan rag‘batlantirish yoki intizomiy jazolash choralari qo‘llashning aniq, ravshan va shaffof mexanizmini joriy etish ko‘zda tutildi.

Shuningdek, nizomda band bo‘lgan aholi soni va uning o‘sishi to‘g‘risidagi ma’lumotlar soliq xizmati organlari va byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasining ma’lumotlar bazasidagi byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasiga sug‘urta badallarini to‘lovchi jismoniy shaxslarning identifikatsiya raqami (STIR) asosida shakllantiriladi.

Nizomga muvofiq mehnat hududiy boshqarmasi, davlat soliq boshqarmasi va byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi boshqarmasi aholi bandligi o‘sishi prognoz ko‘rsatkichlarining bajarilishi to‘g‘risidagi ma’lumotlarni har chorakda shakllantirib, Qoraqalpog‘iston Respublikasi Jo‘qorg‘i Kengesi Raisiga, viloyatlar va Toshkent shahar hokimlariga hamda O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va Mehnat munosabatlari vazirligi, Davlat soliq qo‘mitasi, Moliya vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasiga taqdim etadilar.

Qoraqalpog‘iston Respublikasi Jo‘qorg‘i Kengesi Raisi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimlari olingan ma’lumotlar asosida uch ish kuni davomida tumanlar va shaharlar hokimlari hamda ularning birinchi o‘rinbosarlarini mukofotlash yoki ularning lavozim maoshlaridan jarima undirish to‘g‘risida qaror qabul qilishlari lozim<sup>25</sup>.

O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va Mehnat munosabatlari vazirligi, Davlat soliq qo‘mitasi va Moliya vazirligi huzuridagi byudjetdan tashqari Pensiya jamg‘armasi olingan ma’lumotlar asosida uch ish kuni davomida aholi bandligi o‘shining prognoz ko‘rsatkichlari bajarilishi to‘g‘risidagi axborotni har bir hudud bo‘yicha shakllantirib, mazkur qaror bilan qabul qilingan O‘zbekiston Respublikasi Bosh vaziri raisligida maxsus tashkil etilgan Mahalliy ijro

---

<sup>25</sup> [www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz)

hokimiyati va iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarini aholi bandligini oshirish uchun moddiy rag‘batlantirish va shaxsiy mas’uliyatini kuchaytirish chora-tadbirlarini muvofiqlashtirish bo‘yicha komissiyaga taqdim etishlari lozim.

Nizomga ko‘ra Komissiya olingan ma‘lumotlar asosida Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi raisi, viloyatlar va Toshkent shahar hokimlarini va ularning birinchi o‘rinbosarlarini moddiy rag‘batlantirish yoki ularning shaxsiy mas’uliyatini oshirish choralarini qo‘llash masalasini ko‘rib chiqadi.

Shuningdek, tasdiqlangan nizomga qo‘shimcha ravishda O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi, Mehnat vazirligi, Davlat soliq qo‘mitasi, Xususiylashtirilgan korxonalariga ko‘maklashish va raqobatni rivojlantirish davlat qo‘mitasi, Investitsiyalar bo‘yicha davlat qo‘mitasi, Markaziy bankga bir oy muddatda aholi bandligi o‘shishini ta‘minlash uchun iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlarini moddiy rag‘batlantirish va ularning shaxsiy mas’uliyatini oshirish tartibini ishlab chiqish va tasdiqlash topshirig‘i yuklatilgan.

Bunda iqtisodiy kompleksning tegishli hududiy organlari rahbarlari uchun aholi bandligi o‘shishining ko‘rsatkichlari va mezonlari sifatida hududlarni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish dasturlari doirasida ishga tushirilgan loyihalari, xususiylashtirilgan korxonalarni rivojlantirishning “yo‘l xaritalari” va to‘g‘ridan-to‘g‘ri investitsiyalar ishtirokidagi investitsiya loyihalarini amalga oshirish, yakka tartibdagi va oilaviy tadbirkorlikni, shaxsiy tomorqa va dehqon xo‘jaliklarini rivojlantirish bo‘yicha ishga joylashtirilgan fuqarolar hamda kichik va xususiy tadbirkorlik subyektlarini kreditlash, kasb-hunarga qayta o‘qitish va jamoat ishlariga jalb etish hisobiga ishga joylashgan aholi soni qabul qilinishi lozim.

Alohida qayd etish lozimki, qarorda Qoraqalpog‘iston Respublikasi Vazirlar Kengashi raisi, viloyat, shahar va tumanlar hokimlari, ularning birinchi o‘rinbosarlari, iqtisodiy kompleksning hududiy organlari rahbarlari o‘z ish faoliyatida iqtisodiyot tarmoqlari korxonalarini hamda tadbirkorlik subyektlariga ular faoliyatini rivojlantirish va kengaytirishga to‘sqinlik qilayotgan muammolarni, jumladan, joylarga chiqqan holda tizimli hal qilishda amaliy

yordam ko'rsatish, shu asosda band bo'lmagan aholini, ayniqsa, kasb-hunar kollejlari bitiruvchilarini ishga joylashtirish masalalarini hal qilishga qat'iy va so'zsiz rioya etish to'g'risida topshiriqlar berilgan.

Shu bilan birga, qarorda mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleks hududiy organlari rahbarlarining aholini ish bilan ta'minlash bo'yicha shaxsiy mas'uliyatini kuchaytirish to'g'risida me'yor ko'zda tutilgan bo'lib, unga ko'ra tasdiqlangan prognoz ko'rsatkichlari uzluksiz ikki chorak davomida yoki yil davomida uch chorakda bajarilmagan taqdirda ularning egallab turgan lavozimlariga noloyiqligi masalasi ko'rib chiqiladi.

Mazkur qarorning amalga oshirilishi natijasida quyidagilarga:

Birinchiidan, aholining barqaror bandligini ta'minlashda tizimli va aniq yo'naltirilgan ishlarni amalga oshirish uchun mahalliy ijro hokimiyati va iqtisodiy kompleks hududiy organlari rahbarlariga kerakli rag'batlantirish choralarini yaratish va ularning shaxsiy mas'uliyatini kuchaytirishga;

Ikkinchiidan, davlat ijtimoiy sug'urtasi, mehnat va pensiya qonunchiligi tizimining barcha afzalliklari bilan to'liq qamrab olingan doimiy ish o'rinlari hisobiga aholi bandligi o'sishiga;

Uchinchiidan, barqaror bandlikni rag'batlantirishning yangi mexanizmlarini joriy etish orqali aholi daromadlari oshishiga va turmush darajasi sifati yaxshilanishiga, soliq tushumlari va pensiya ajratmalari bazasini kengaytirishga imkon yaratiladi.

### 1.3 Mehnat bozorini takomillashtirishning xorijiy mamlakatlar tajribasi.

Respublikamiz mehnat bozorini takomillashtirish uchun xorijiy mamlakatlar tajribalarini o'rganish foydadan holi bo'lmaydi, shuning uchun biz rivojlangan mamlakatlar mehnat bozori modellarini o'rganishni maqsad qilib qo'ydik. 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.

**AQSh liberal modeli.** Mehnat bozorining AQSh modeliga xos xususiyat – bozorda raqobat muhitini shakllantirish, tadbirkorlik erkinligi uchun sharoit yaratishdan iborat. Amerika bandlik siyosatiga xos xususiyat yuqori hududiy, 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. Korxonalar va ishlovchilarning har biri alohida ishsizlikdan sug'urtalashning shtat va federal fondiga badal to'laydilar. Fondlarining mablag'lari asosan to'langan ish haqiga proporsional soliqlar hisobidan tashkil topadi. Bunday siyosat natijasida nisbatan yuqori xududiy va kasbiy mobillik,

ishsizlik darajasi shakllangan<sup>26</sup>. Shu bilan birga baʼzi yirik kompaniyalar oʻz ishlovchilariga bandlikni umrbod kafolatlaydilar.

Amerikacha modelning oʻziga xos xususiyatlari orasida u tadbirkorlar faolligini butun choralar bilan ragʻbatlantirishga va aholining eng faol qismini boyitishga yoʻnaltirilganligi bilan ajratib koʻrsatiladi. Kam taʼminlangan guruhlar uchun qisman imtiyoz va nafaqalar hisobidan birmuncha maqbul turmush darajasi yaratib beriladi.

Davlat boshqaruvi va ijtimoiy siyosatga nisbatan qoldiq printsiplari amalga oshiriladi. Yaʼni erkin raqobat asosida samarali ish olib borishga qodir boʻlmagan sektorlar va sohalar boshqariladi. Ijtimoiy siyosat zimmasiga esa eng muhim ehtiyojlarni qondirish uchun bozor va oila amalga oshira olmaydigan ishlarni bajarish vazifasi yuklatilgan.

Amerikacha soliq siyosati daromadlarni qayta taqsimlash maqsadida emas, balki narx-navo darajasi hamda taklif va talab tarkibiga taʼsir koʻrsatish uchun amalga oshiriladi. Undan tashqari, amerikacha modelda davlatning sikllilikka va inflyatsiyaga qarshi aralashuvi aniq koʻrinib turadi.

AQSHda qoʻllaniladigan model iqtisodiyotni oʻz-oʻzini boshqarishning bozor mexanizmi asosida qurilgan, davlat mulkchiligining kichik ulushi va tovar (maxsulot va xizmat)lar ishlab chiqarish jarayonida davlatning sezilarli boʻlmagan toʻgʻridan-toʻgʻri aralashuvi bilan tavsiflanadi. Ushbu modelning asosiy afzalligi quyidagilardan iborat:<sup>27</sup>

- oʻzgarib turadigan bozor konyukturasiga tez moslashadigan iqtisodiy mexanizmning mavjudligi;

- tadbirkorlik faolligining yuqori darajadali va kapitalni foydali qoʻllashning yanada keng imkoniyatlariga asoslangan yangiliklarga yoʻnaltirilganligi.

---

<sup>26</sup> US Department of Commerce 2001. 404p

<sup>27</sup> US Department of Commerce 2001. 405p

Ayniqsa, ushbu model ishlab chiqarish kuchlarining yuqori darajada rivojlanganligi, katta xajmdagi ichki va tashqi bozorlar hamda aholining yuqori turmush darajasiga egaligi sharoitlarida samaralidir.

XXI asrning dastlabki 10 yilligida AQSH dunyoning eng yetakchi iqtisodiy mamlakati bo'lib kelmoqda. Shuningdek tez rivojlanayotgan Osiyo va Lotin Amerikasi mamlakatlarnnnng (Xitoy, Xindnston, Braziliya) yuqori sur'atlarda iqtisodiy rivojlanishiga qaramay 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 ta'riflanuvchi tuzumga ega, biroq kapitalizm — Karl Marks tomonidan yaratilgan bo'lib iqtisodiyotning eng muhim sohalari ustidan nazorat kapitalistlarning kichik guruhi qo'lida markazlashuvini anglatgan. Bundan farqli o'laroq aksariyat amerikaliklar kapitalizmni bir to'da shaxslar emas, balki millionlab insonlarga foyda keltiruvchi "erkin ishbilarmonlik tashabbusi" tizimi ma'nosida tushunishadi. 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 2018 aprel holatiga ko'ra jami 155 mln.dan ortiq ishchi kuchi mavjud (bundan taxminan 20 mln.dan ortiq ishchi kuchi norasmiy tarzda, fuqarolik olmaganlarni tashkil qilar ekan). Masalan, "qora ishchilar" deb ataladigan norasmiy xorijiy fuqarolardan birgina Lotin Amerika va Osiyo mamlakatlaridan 11 mln.dan ortiq ishchilar mavjud ekan. AQSHda ishchining ish vaqti haftasiga 34.50 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 sohaslarida 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.<sup>28</sup>

Mamlakat boy tabiiy resurslar va qulay tabiiy sharoitga ega. Ammo uzoq vaqt nooqilona foydalanish oqibatida mamlakatda bir qator eng yaxshi konlar qashshoqlashib qoldi. Biroq ilmiy texnika progressi uncha boy bo'lmagan va sifatli konlarni ochishiga imkon yaratdi. Bu esa AQShning xom ashyo bazasini sezilarli to'ldirdi. Jumladan, ko'mir zaxiralari, molibden, oltingugurt, fosforitlar va kaliy tuzlari qazib olish ko'paydi. Milliy ishlab chiqarish talabini temir va mis rudasi bir necha kam darajada qo'rg'oshin-ruh, uran rudalari qondirishi mumkin.



**1.3.1-rasm. 2017yil maydan 2018 yil aprelgacha ishsizlik darajasi foizda.**<sup>29</sup>

AQSh da ishsizlik darajasi 2017 yilda o'rtacha 4.1% ni tashkil etgan bo'lsa, bu ko'rsatkich 2018 yilning apreliga kelib 3.9% gacha tushgan. 1948 yildan buyon ishsizlikning eng yuqori darajasi 10.8% ni tashkil etgan bo'lsa, eng past darajasi 2.5% ni tashkil etgan.

**Yaponiya modeli.** Mehnat bozorining Yaponiya modeliga xos xususiyat «umrbod yollash» tamoyilidir. Bu tamoyilga asosan ishlovchilar ma'lum yoshga

<sup>28</sup> Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T., Bakieva I.A., «Mehnat iqtisodiyoti» (Darslik) – T.: TDIU, 2011. 237 bet.

<sup>29</sup> www.tradingeconomics.com U.S Bureau of labour statistics \



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 ta'minlanadi, shu bilan birga malaka firma ichida oshiriladi, bu esa texnika va texnologiya rivojlanishiga mos ravishda qisqa davr ichida kadrlar malakasini oshirish imkonini beradi.<sup>30</sup>

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 korxonadan boshqasiga ijaraga berish ham xosdir. Odatda ijara subpudrat asosida ishlovchi korxonalar tomonidan amalga oshiriladi. Yaponiya modeli ishsizlik darajasining nisbatan kamligi bilan ajralib turadi. Shuni ta'kidlash 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, 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:<sup>31</sup>

- firmaning barcha xodimlari uchun ertalabki badantarbiya;

<sup>30</sup> 21 Kishi ,T.2003,46p,Structural Changes in the japanes Labor Market in the 1990s Marruzen, Nagoya

<sup>31</sup> Genda, Y.and Rebick, M.E.2000,85p.Japanes labour in the 1990s

- 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 vaqtdan tashqari ishlashga tayyorligi bilan ishdagi muvafaqqiyatlari 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;
- 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 omborxonalaridan 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 hisoblanadi. Ishsizlik darajasi 2018 yilda 2.5% ni tashkil qilgan bo‘lsa, 2002-yilda eng yuqori 5.50% darajasiga erishgan. Ishsizlikning eng past ko‘rsatkichi 1% ni tashkil etgan bo‘lib, u 1968 yil noyabr holatiga to‘g‘ri kelgan. 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:**<sup>32</sup>

1. Mamlakatda bir xil sohada faoliyat ko‘rsatayotgan ishlab-chiqaruvchi korxonalar va kompaniyalarning birlashuvi, ya‘ni “keyretsu”, va buning natijasida moliya-sanoat guruhlarini tashkil qilinishi. Lekin ko‘plab “keyrettsu”lar urushdan oldingi monopol kompaniyalar – “dzaybatsu”lardan kelib chiqqan. Bu guruhlar yirik banklar, savdo va sanoat kompaniyalar tomonidan boshqariladi;

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

- yapon milliy urf-odatlaridan kelib chiqqan holda ishxonalar 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 “ishxonalar-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 guruhlari” 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;

<sup>32</sup> 23 Genda, Y. 2000, Youth employment and parasite singles, Japan Labor Bulletin, vol. 39, no. 3, pp. 6–12.

- sanoat tarmoqlarini rivojlantirish rejalarini ishlab chiqadi.

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

Mamlakat aholisi 126.71 mln. kishini tashkil qilsa, undan 67 mln. ga yaqin kishi ishchi kuchini tashkil qiladi, ya'ni umumiy aholining 53 foizi demakdir. Yuqorida qayd etilganidek, yaponlarning ish faoliyati "yapon modeli"da o'z aksini topgan.

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

Yaponlar o'z mehnatiga yuqori oylik maoshlarini olishadi. 2016 yilda aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadi 1 yilga 47607.7\$ ini tashkil qilgan.

Oylik maoshlarini yanada ko'tarilishi bois, korxonalar 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 Fevral oyida ishsizlik darajasi 3,6% dan 3,5% ga tushgan. Yaponiya mehnat bozori boshqa mamlakatlar mehnat bozoridan yuqori ish xaqi bilan tubdan farq qiladi. 1920-yilda Yaponiya modeli rivojlana boshladi va «job for life» degan yuqori ish xaqiga asoslangan re'jali dasturi jadallasha boshladi. Bu dastur yuqori malakali kasbga o'rgatish, foydani yetarlicha firma ichida taqsimlash va ishchilarning firma xayotida faol qatnashishi qaratilgan va ishchilarning har biriga sadoqat bilan qilgan ishiga yuqori ish xaqini to'lash dasturi joriy qilingan.



### 1.3.2-rasm. 2017-yil Apreldan 2018-yil martgacha ishsizlik darajasi foizda<sup>33</sup>.

Yaponiyada 2018-yil Mart oyida ishsizlar soni 1730 mingni tashkil etdi. Bu ko'rsatkich fevral oyida 1690 mintani tashkil qilgan. Ishsizlar soni o'rtacha 1663,28 ming kishini tashkil qiladi. Yaponiyada boshqa ruvojlangan mamlakatlarga nisbatan ishsizlik darajasi pastroq hisoblanib, 1970-1990-yillarda 2,1% ni tashkil etgan bo'lib, o'sha paytda Amerikada ishsizlik darajasi 6,7% ni tashkil qilgan. Yuqorida ta'kidlab o'tilganidek Yaponiya mehnat bozori modeli mohiyati asoslarga kafolatli "job for life"ga asoslangan, yuqori darajadagi ish xaqini ta'minlaydi. 1990-yildagi doimiy inqiroz natijasida iqtisodiyot tanzulga yuz tuta boshladi, firmalar shu paytda ishchilar sonini va ish xaqini kapaytirishga intila boshladilar. Ishchilar uyushmasi haliham yaponiya mehnat bozori strukturasi hisoblanadi, lekin hozirgi kunda ular kamchilikni tashkil qiladi.

**Shvetsiya modeli.** Mehnat bozorining Shvetsiya modeli faol bandlik siyosatini amalga oshirish bilan bog'liq. Shvetsiyada yaqin vaqtchagacha 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.

<sup>33</sup> [www.tradingeconomics.com](http://www.tradingeconomics.com) saytidan olindi

Shvetsiyada davlatning mehnat bozoridagi siyosatida ishsizlarni ijtimoiy ximoya qilish alohida o'rin tutadi. Bunda davlat tomonidan quyidagi tadbirlar amalga oshiriladi:<sup>34</sup>

- ishsizlarga nafaqa berish;
- ularga to'g'ri keladigan ish joylarini topishda ko'mak berish;
- 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 nafaqasini to'lashga 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 rehabilitatsiya 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 sohasida siyosatni amalga oshirishning eng samarali usuli – mehnat birjalari faolyatining samaradorligini oshirishdir. Uning asosiy maqsadi vakansiyalarning tez to'ldirish va ish qidiruvchilarni ish bilan

---

<sup>34</sup> Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 2001 г. с.188.

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.<sup>35</sup>Lekin so'nggi yillarda Shvetsiyaning mehnat bozorida davlatning siyosatida islohotlar o'tkazilishi ko'zda tutilmoqda. So'nggi yillardagi iqtisodiy o'sishning pasayishi, davlat xarajatlarini qisqartirish zaruriyatining vujudga kelishi Shvetsiyaning mehnat bozorida siyosatini o'zgartirish masalalarini qo'ydi.

Shvetsiya modelining ijtimoiy yo'nalishi quyidagidarni o'z ichiga qamrab oladi:<sup>36</sup>

- Iqtisodiyotda davlatning YaMM ni qayta taqsimlovchilik roli: iqtisodiyotga soliq mexanizmi orqali ta'sir ko'rsatish, tadbirkorlar daromadlarining bir qismini "daromadlarni tenglashtirish" maqsadida yollanib ishlayotgan aholiga taqsimlash, aholini ijtimoiy muxofaza qilish;\*\*

- jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy yo'nalishda faolligi: amalda ishchilarning, kasaba uyushmalarining va tadbirkorlarning ijtimoiy ittifoqi;

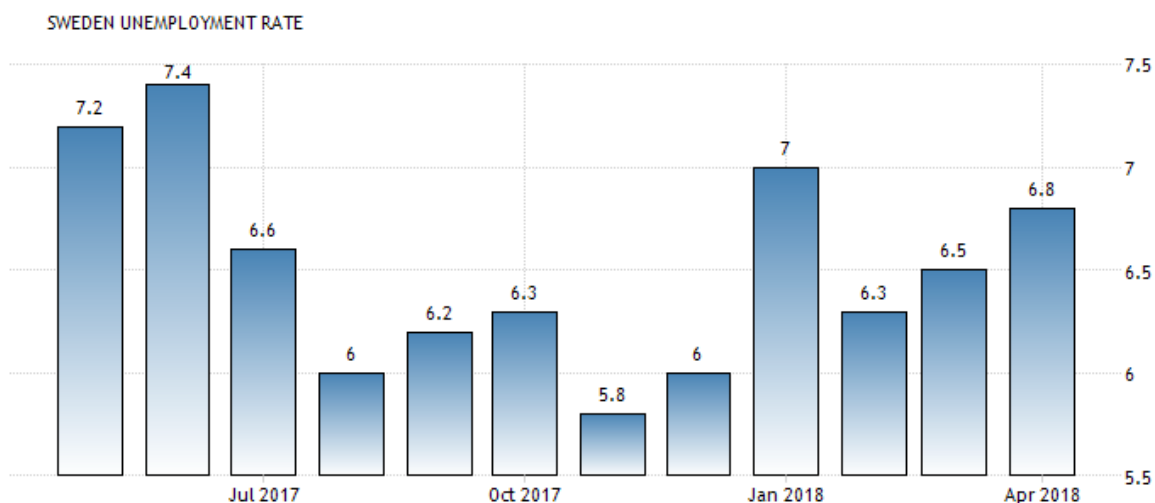
- davlatning iqtisodiy siyosati: birinchi navbatda ijtimoiy muammolarni bartaraf qilish, jumladan ishsizlarning sonini kamaytirish;

- mehnat etikasining yuqori darajasi va tadbirkorlik madaniyati: skandinaviya davlatlari aholisining juda yuqori darajadagi odob-ahloqi va madaniyati.

---

<sup>35</sup> Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 2001 г. с.188.

<sup>36</sup> Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 2001 г. с.211.



### 1.3.3-rasm. 2017-yil maydan 2018- yil yanvargacha ishsizlik darajasi foizda<sup>37</sup>

Shvetsiyada ishsizlik darajasi 2018-yil aprelda 2017- yil maydagiga nisbatan 0.4% ga tushgan. Ishsizlar soni o'tgan yildagiga nisbatan 20 mingga kamaygan va 346 mingtani tashkil etgan. Band aholi soni esa 77 mingga ko'payib, 5.043 milliontani tashkil etgan.

Shvetsiyada ishsizlik darajasi mehnat resurslari orasidagi faol tarzda ish qidirayotgan aholi soni bilan hisoblanadi. Shvetsiyada 1980-yildan buyon ishsizlikning eng yuqori darajasi 10.5% ni tashkil etgan bo'lsa, eng past darajasi esa, 1.3% ni tashkil etgan.

<sup>37</sup>[www.tradingeconomics.com](http://www.tradingeconomics.com) saytidan olindi



## II BOB. MEHNAT BOZORI ISHLASH MEXANIZMI VA TARTIBGA SOLINISHI (Jizzax viloyati misolida)

### 2.1. Viloyat mehnat bozorining shakllanish 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. Birinchi 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 (qarang:2.1.1-jadval).

#### 2.1.1-jadval.

#### O'zbekiston Respublikasida ish bilan band aholi soni dinamikasi (ming kishi hisobida)<sup>38</sup>

Hududlar	Yillar					2017 yilda 2013 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2013	2014	2015	2016	2017	+/-	%
Respublika bo'yicha	12523,2	13505,4	13767,7	14022,4	14357,3	1834,1	114.65
Jizzax	437,3	453	465,4	480,8	492,6	55,3	112.65

<sup>38</sup> Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.(Rashidov M.)

O'zbekiston Respublikasida ish bilan band bo'lgan aholi soni 2013-2017 yillarda 1834,1 ming kishiga yoki 14.65 foizga o'sgan (2.1.1-jadval). Olib borilgan tahlillar respublikaning barcha hududlarida ish bilan band aholi sonining ortganligini ko'rsatdi. Biz tahlil qilayotgan Jizzax viloyatida ish bilan band aholi sonining o'sishi (12.65 %) umumrespublika ko'rsatkichidan (14.65 %) kichik miqdorda farq qilgan.

Aytish joizki, so'nggi yillarda viloyatda minglab yangi ish o'rinlarini yaratishga e'tibor qaratilganligi bois iqtisodiy faol aholining bandlik darajasi yil sayin ortib, 2017 yilda bu ko'rsatkich mehnat resurslariga nisbatan 65.5 foizni 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. Statistika ma'lumotlariga ko'ra, yuqoridagi uch toifadagi bandlar soni ortib bormoqda.

Iqtisodiy faol aholi, bandlar va ishsizlar ko'rsatkichlariga to'xtalganda, viloyatda yildan-yilga aholi soni ko'payib borgani sayin aholi tarkibidagi iqtisodiyotda bandlar va ishsizlar soni ham oshib boradi, lekin bu jarayonda aholi bandligini ta'minlashdagi real vaziyatni aholining iqtisodiy faollik va bandlik darajalari foiz ko'rsatkichlari orqali aniqroq ifodalash mumkin. Xususan, Jizzax viloyatida 2016- yilda iqtisodiy faol aholi soni 480.8 ming kishini tashkil qilgan bo'lsa, ishsizlar soni 26 mingni tashkil qilgan 2012 yil bilan solishtirganda bu ko'rsatkichlar mos ravishda 424.1 ming va 21.2 mingni tashkil qilgan. Bu yerda vaziyatning qayssi tomonga siljiganini bu raqamlar orqali emas, balki aholining iqtisodiy faollik va bandlik darajasi foizlari orqali aniqlanadi. Bu ko'rsatkichlar 2012 yilda 59% (iqtisodiy faollik) va 56% (bandlik darajasi) bo'lgan bo'lsa, 2016 yilga kelib bu ko'rsatkichlar 62.4% (iqtisodiy faollik) va 59.1% (bandlik darajasi) bo'lgan. Bundan xulosa qilish mumkinki, ikkala ko'rsatkich ham sezilarli darajada oshgan. (qarang: 2.1.2-jadval)

## 2.1.2-jadval.

**Iqtisodiy faol aholi, bandlar va ishsizlar soni<sup>39</sup>**

	Iqtisodiy faol aholi soni jami, ming kishi	ulardan:		Aholining iqtisodiy faollik darajasi**, foizda	Aholining bandlik darajasi**, foizda	ishsizlik darajasi, foizda
		Iqtisodiyotda bandlar	ishsizlar			
2016 y.						
O'zbekiston Respublikasi	14022,4	13298,4	724	72,5	68,7	5,2
Jizzax viloyati	480,8	454,8	26	62,4	59,1	5,4
2012 y.						
O'zbekiston Respublikasi	12850,1	12223,8	626,3	70	66,6	4,9
Jizzax viloyati	424,1	402,9	2,1	59	56	5

Yuqoridagi jadvaldan ko'rish mumkinki ikkala davrda ham ishsizlik darajasi normal holda saqlab qolingan. Ishsizlik darajasining 2016 yilda 2012 yildagiga qaraganda 0.4% ga oshishi aholi tabiiy ko'payishi va mehnat resurslari miqdorining oshishi hisobiga bo'lgan.

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

Jizzax 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 savdo, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish bilan bandlar soni kamaygan. Fermer xo'jaliklarida ularning yer maydonlarini optimallashtirish bo'yicha olib borilgan tadbirlar tufayli ushbu xo'jaliklar soni kamaydi. Fermerchilikdan bo'shagan aholining ko'pchiligi

<sup>39</sup> Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan (Rashidov M.)

dehqon xo'jaliklariga, shu jumladan yirik shoxli qoramollar boquvchilar sifatida faoliyat yuritmoqdalar .

Jizzax viloyat iqtisodiyotda band aholisining aksariyat qismi qishloq,o'rmon va baliq xo'jaligida band hisoblanib, bu ko'rsatkich 2013 yildan buyon o'zgarmay kelmoqda. Umuman olganda iqtisodiyotda band aholining faoliyat turlari 2013 yildan buyon deyarli o'zgarmasdan kelmoqda. (qarang.2.1.3-jadval).

### 2.1.3-jadval

#### Jizzax viloyatida band aholi sonining iqtisodiy faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishi (foizda)<sup>40</sup>

	2013	2014	2015	2016
<b>Jami</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
shu jumladan:				
qishloq,o'rmon va baliq xo'jaligi	42,6	43,7	43,5	42,9
sanoat	10,3	10,1	10,1	10,1
qurulish	6,7	6,7	6,7	6,7
savdo	7,8	7,7	7,7	7,6
tashish va saqlash	2,2	2,2	2,2	2,2
yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlar	2	2	2	2
axborot va aloqa	0,2	0,2	0,2	0,2
moliyaviy va sug'urta faoliyati	0,5	0,5	0,4	0,4
ta'lim	9,6	9,3	9,1	8,8
sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish	3,9	3,8	3,7	3,6
sanoat, ko'ngil ochish va dam olish	0,4	0,4	0,4	0,4
boshqa faoliyat turlari	13,8	13,4	14	15,1

Norasmiy bandlik deb fuqarolarning hech qanday rasmiy ro'yxat, ruhsatnoma va huquqiy asosga ega bo'lmagan mehnat faoliyati bilan shug'ullanishga aytiladi. Shuningdek, ushbu bandlik huquqiy-iqtisodiy

<sup>40</sup> Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan (Rashidov M.)

kafolatlanmagan va ijtimoiy himoyalalmagan 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 Jizzax viloyatida 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, xususan, mehnat shartnomasi tuzmagan holda oila a'zolariga yordam beruvchilar, ro'yxatdan o'tmagan tadbirkorlik bilan shug'ullanuvchilar soni esa kamaygan. 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.

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 himoyalalmagan 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.

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<sup>41</sup> 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;

---

<sup>41</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 15 майдаги "Мехнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элларга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида" 97-сонли қарори // [www.lex.uz](http://www.lex.uz)

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

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, viloyatda 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 hududda 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 bozorini tahlil qilishda alohida e'tibor qaratiladigan yana bir ko'rsatkich bu – ishsizlik hisoblanadi.

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'lmaslik 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 belgilangan<sup>42</sup>.

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 etiladi<sup>43</sup>.

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 (qarang:2.1.4-jadval).

#### 2.1.4-jadval

#### O'zbekiston Respublikasi va Jizzax viloyatida ishsizlar soni dinamikasi (ming kishi hisobida)<sup>44</sup>

Hududlar	Yillar					2017 yilda 2013 yilga nisbatan o'zgarishi	
	2013	2014	2015	2016	2017	+/-	%
O'zbekiston Respublikasi	567,7	631,5	628,2	622,4	626,3	58,6	110,3
Shu jumladan:							
Jizzax viloyati	28	35,1	33,6	34,6	35,6	7,6	127,1

2.1.4-jadvaldan ko'rinib turganidek, 2013-2017 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 Jizzax viloyatida (27,1%) respublika o'rtacha ko'rsatkichidan yuqori bo'lgan.

<sup>42</sup> Мўминов Х.И. бухоро вилоятида меҳнат бозорини шакллантириш ва унинг фаолиятини ривож-лантириш. – т.: ўзр фа иқтисодиёт институти, 2008. – б.89.

<sup>43</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси // www.lex.uz

<sup>44</sup> Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan (Rashidov M.).



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

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “2018 yilda Aholi bandligiga ko'maklashish davlat dasturini amalga oshirish to'g'risida”gi PQ-3506-son Qarori tasdiqlandi<sup>45</sup>. Qaror o'z maqsadi bilan aholi, ayniqsa yoshlar, kam ta'minlangan oila a'zolarining bandligini ta'minlash, yangi sanoat korxonalar qurilishi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, xizmat ko'rsatish sohasini kengaytirish hisobiga yangi doimiy ish o'rinlarini tashkil etish va shu asosda aholi turmush farovonligi va sifatini oshirishga qaratilgan.

Jizzax viloyat mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmasining xalqaro mehnat tashkiloti metodologiyasi bo'yicha amalga oshirilgan hisob-kitoblariga qaraganda, ishsizlikning real darajasi 2017 yilda viloyatda 5.4 foiz atrofida bo'ldi<sup>46</sup>.

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.

<sup>45</sup> O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “2018 yilda Aholi bandligiga ko'maklashish davlat dasturini amalga oshirish to'g'risida”gi PQ-3506-son Qarori// [www.lex.uz](http://www.lex.uz)

<sup>46</sup> [www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz)

**2.2.1-jadval.**

**Jizzax viloyati Bandlikka ko'maklashuvchi markazlarga ish so'rab murojaat qilganlarning ishga joylashtirilish<sup>47</sup>**

T/p	Tumanlar	Murojaat qilganlar	Ishga joylashganlar	Kasbga o'qitilganlar	Ishsiz deb e'tirof etilganlar yil boshidan (ishsizlik nafaqasi tayinlanganlar)
	Jizzax viloyati	11847	9605	331	774
1	Arnasoy	429	389	27	61
2	Baxmal	861	735	37	50
3	G'allaorol	1243	1134	26	55
4	Do'stlik	409	385	17	39
5	Sharof Rashidov	1796	825	15	22
6	Zarbdor	431	272	1	43
7	Zafarobod	809	644	37	91
8	Zomin	1207	1119	21	66
9	Mirzacho'l	732	621	47	86
10	Paxtakor	736	674	25	72
11	Forish	881	701	27	67
12	Yangiobod	423	399	15	39
13	Jizzax sh.	1890	1707	36	83

2017 yillarda ish so'rab murojaat qiluvchilar soni 11847 kishini tashkil etgan bo'lsa, bu ko'rsatkich bazis yildagi (9763 kishi)ga nisbatan 17.6% ga kamaygan.

Ba'zi tumanlarda ularning soni ancha miqdorda kamaygan. Tumanlarda ish so'rab murojat qilganlarning aksariyat qismi ish bilan ta'minlanib kelinmoqda.

<sup>47</sup> Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan(Rashidov M.).

Lekin holisona baxo berilganda, bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari tomonidan ish bilan ta'minlangan aholining sezilarli darajadagi qismi keying yilliklarda yana ish qidiruvchi sifatida ro'yxatdan o'tgan. Buning sababi sifatida Jizzax mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va ishchiga bo'lgan talab o'rtasida aloqalarning yaxshi yo'lga qo'yilmaganligi va bandlikka ko'maklashish markazlarining mavjud bo'sh ish o'rinlari haqida uzluksiz va to'liq ma'lumot olishi yaxshi yo'lga qo'yilmaganligini kiritib o'tish mumkin.

So'nggi yillarda bu kabi kamchiliklarga qarshi kurashish maqsadida viloyatda ish so'rab murojat qilganlarga faqat ish topib beribgina qolmay, balki ularni qayta o'qitish, ustoz shogird sifatida mutaxassislarga biriktirish va kasbga o'qitish tizimi yo'lga qo'yilmoqda<sup>48</sup>. Ish qidirib bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga murojaat qilganlarning aksariyati ishga joylashtirilmoqda (qarang:2.2.1-jadval).

Jadvaldan ko'rinib turganidek, 2017 yilda ish qidirib bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlariga murojaat qilganlarning 81,1 foizi ishga joylashtirilgan bo'lsa, tumanlar miqyosida Jizzax shahri, Zomin va G'allaorol tumanlarida ish so'rab murojaat qilganlarning katta qismi (90% dan yuqori) 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.

Viloytda ishchi kuchi taklifini qondirish uchun viloyat hududining o'zida ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirishga katta e'tibor qaratilmoqda. Xususan, joriy yilning mart oyida G'allaorol tumanida yillik 500 ming dona mineral suv ishlab chiqarish quvvatiga ega, umumiy loyiha qiymati 850 million so'mni tashkil etuvchi «Charm profusion» xususiy korxonasi ishga tushirildi. Ushbu loyihaning ishga tushirilishi natijasida 10 ta yangi ish o'rne yaratildi. Shuningdek, joriy

---

<sup>48</sup> www.Jizzax.uz – Jizzax viloyat hokimligi rasmiy veb sayti.

yilning fevral' oyida Jizzax shahrida yillik 3,0 million dona trikotaj va tikuv mahsulotlari ishlab chiqarish quvvatiga ega, umumiy loyiha qiymati 36 milliard 800 million so'mlik yangi loyiha ishga tushirildi. Ushbu loyihaning ishga tushirilishi natijasida 64 ta yangi ish o'rni yaratildi.

Fuqarolarning ishga joylashishlariga ko'maklashish, ish qidirish muddatlarini qisqartirish maqsadlarida 2016 yilda viloyat bo'yicha jami 46 ta bo'sh ish o'rinlari yarmarkalari o'tkazilib ushbu yarmarkalarda 714 ta korxon va tashkilotlar o'zlaridagi va ularda 2181 ta bo'sh ish o'rinlari bilan qatnashdilar. Yarmarkalarda jami 981 nafar ishsiz fuqarolar ishtiroki ta'minlandi. Qatnashganlarning 517 nafariga doimiy ishga joylashish uchun yo'llanma berildi. 464 nafariga "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonun talablari to'g'risida maslahat va tushuntirishlar berildi.

Mavjud ishchi kuchi taklifni qondirish maqsadida joriy yilning o'tgan 4 oyi uchun tasdiqlangan reja-topshiriqqa muvofiq 491 ta yangi ish o'rinlari tashkil etilishi lozim bo'lib, shundan haqiqatda 551 ta (112,2%) ish o'rinlari, shu jumladan 4-sektorda 247 ta yangi ish o'rinlari yaratildi.

Bundan tashqari mehnat bozori talabi va taklifi o'rtasidagi muvozanatni ta'minlash maqsadida 2017 yil dekabr holatiga ko'ra viloyatda korxon va tashkilotlar tomonidan Jizzax viloyati bandlikka komaklashish markazlari tashabbusi bilan 1036 ta loyiha orqali 17764 ta ishchi o'rinlari yaratilib, aholi bandligi ta'minlandi<sup>49</sup>.(2.2.2-jadval)

---

<sup>49</sup> www.mehnat.uz

## 2.2.2-jadval.

**Jizzax viloyati bandlikka ko'maklashish markazlari tashabbusi bilan amalga oshirilgan loyiha va tashkil etilgan ish o'rinlari<sup>50</sup>**

T/r	Sohalar bo'yicha	Loyiha soni	Tashkil etilgan ish o'rinlari
	Jami:	1036	17764
	Shundan:		
1	Sanoatda	65	722
2	Xizmat ko'rsatish va servis	161	560
3	Qishloq xo'jaligi	695	2314
4	Qurilish va infratuzilma ob'ektlari	49	889
5	Ijtimoiy infratuzilma sohasi	18	239
6	Ishlamayotgan korxonalar faoliyatini tiklashda	48	203
7	Tijorat banklari kreditlari hisobiga	-	1152
8	Yakka tartibdagi tadbirkorlik yo'nalishida	-	1677
9	Uy mehnatining barcha shakllarida	-	2696
10	Dexqon va fermer xo'jaliklarini rivojlantirish hisobiga	-	7312

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 2017 yil 9 oktabrdagi "Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish to'g'risida"gi 799-son qaroriga asosan, haq to'lanadigan jamoat ishlari quyidagi maqsadlarda tashkil qilinadi<sup>51</sup>:

<sup>50</sup> Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan (Rashidov M.).

<sup>51</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 9 октабрдаги —"Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида"ги №799-сон қарори // www.ombudsman.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<sup>52</sup>O'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:

- O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning

---

<sup>52</sup> 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](http://www.lex.uz)

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;

- korxonalar, muassasalar, 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 ruhsatnomasi 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<sup>53</sup> 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 kishidan yuqori bo'lsa salbiy, 4 kishidan 6 kishigacha o'rtacha, 2 kishidan 4 kishigacha mo'tadil 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

---

<sup>53</sup> 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).

mo'tadil, 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'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 Jizzax 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'rilmogda. 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.



### 2.3. Jizzax viloyatida mehnat bozori rivojlanishining istiqbollari

Bugungi kunda mamlakatimizda mehnat bozorini rivojlantirish, aholini doimiy ish o'rinlari bilan ta'minlash va aholining ijtimoiy yordamga muhtoj qismiga manzilli yordam ko'rsatish xizmatini samarali yo'lga qo'yish masalalari bo'yicha qator davlat siyosti darajasidagi chora-tadbirlar amalga oshirilmoqd

Buning isbotini O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7-fevraldagi PF-4947-son Farmoni bilan tasdiqlangan "2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi"<sup>54</sup>da yaqqol anglab olish mumkin.

Harakatlar strategiyasining "Ijtimoiy sohani rivojlantirishning ustuvor yo'nalishlari" deb nomlanga 4-ustuvor yo'nalishida aholi bandligini oshirish, fuqarolarni ijtimoiy himoya qilish va ularning salomatligini saqlash, yo'l-transport, muhandislik-kommunikatsiya hamda ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish va modernizatsiyalash, aholini elektr energiya, gaz bilan ta'minlashni yaxshilash, aholining muhtoj qatlamlariga ko'rsatiladigan ijtimoiy yordam sifatini oshirish, xotin-qizlarning ijtimoiy-siyosiy hayotdagi maqomini oshirish, sog'liqni saqlash sohasini isloh qilish, maktabgacha ta'lim muassasalarining qulayligini ta'minlash, umumiy o'rta ta'lim, o'rta maxsus va oliy ta'lim sifatini yaxshilash hamda ularni rivojlantirish chora-tadbirlarini amalga oshirishni nazarda tutadi.

Xususan, hududlarni har tomonlama rivojlantirish bo'yicha qariyb 25 mingta investitsiya loyihasini ro'yobga chiqarish hisobiga 256,4 ming ish o'rni tashkil etish orqali aholini ish bilan ta'minlash dasturlarini to'liq ijro etish nazarda tutilgan. Ishsizlik darajasi eng yuqori bo'lgan mintaqalarda 46,8 ming yangi ish o'rni tashkil etish, tadbirkorlik faoliyatini boshlash uchun ta'lim muassasalarining 10 ming nafar bitiruvchisiga kreditlar ajratish rejalashtirishni ko'zda tutgan.

<sup>54</sup>O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7-fevraldagi PF-4947-son Farmoni bilan tasdiqlangan "2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi" [//www.strategy.gov.uz](http://www.strategy.gov.uz)

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2018 yilda Aholi bandligiga ko‘maklashish davlat dasturini amalga oshirish to‘g‘risida”gi PQ-3506-son Qarori tasdiqlandi<sup>55</sup>. Qaror o‘z maqsadi bilan aholi, ayniqsa yoshlar, kam ta‘minlangan oila a‘zolarining bandligini ta‘minlash, yangi sanoat korxonalar qurilishi, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish, xizmat ko‘rsatish sohasini kengaytirish hisobiga yangi doimiy ish o‘rinlarini tashkil etish va shu asosda aholi turmush farovonligi va sifatini oshirishga qaratilgan.

Mazkur qarorga binoan 2018 yilda respublika hududlarida 346,7 mingdan ortiq ish o‘rinlari tuman (shahar)lar kesimida tashkil etilishi belgilab berildi. Xaq to‘lanadigan jamoat ishlari, vaqtinchalik va bir martalik ishlar, kasb-hunarga qayta tayyorlash va Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi orqali tashkillashtirilgan tarzda chet elda ishga joylashtirish hisobiga 295,9 mingdan ko‘proq fuqaroni bandligini ta‘minlash nazarda tutilgan.

Rossiya, Koreya, Yaponiya, Polsha bilan hamkorlikni kuchaytirish, Qozog‘iston, Germaniya, Turkiya, Birlashgan Arab Amirliklari, Ummon Sultonligi bilan 2018 yilda hamkorlik o‘rnatish ko‘zda tutilgan. Bu esa viloyat miqyosida ham ish joylariga muhtoj mehnat resurslarining ish bilan ta‘minlanishiga katta hissa qo‘shishi kutilmoqda.

Viloyat mehnat bozorining rivojlanish uchun allaqachon o‘z hissasini qo‘shib boshlagan "Jizzax" erkin iqtisodiy zonasi – yirik sanoat markazi hududdagi aholining ish bilan ta‘minlanishida sezilarli ahamiyat kasb etmoqda.

Prezidentimiz Shavkat Mirziyoyevning 2016-yil 26-oktabrdagi “Erkin iqtisodiy zonalar faoliyatini faollashtirish va kengaytirishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi farmoni viloyatda ijtimoiy sohaning rivojlanishiga ham turtki bo‘lmoqda.

Birinchi Prezidentimizning 2013-yil 18-martdagi “Jizzax” maxsus industrial zonasini barpo etish to‘g‘risida”gi farmoni asosida tashkil etilgan maxsus hududda o‘tgan qisqa muddatda 19 zamonaviy korxonalar ishga tushirildi. Iqtisodiy

---

<sup>55</sup>O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2018 yilda Aholi bandligiga ko‘maklashish davlat dasturini amalga oshirish to‘g‘risida”gi PQ-3506-son Qarori //www.lex.uz

zonaning Jizzax shahridagi hududida 363,7 gektar maydonda 14, Sirdaryo viloyatidagi filialining 150 gektar maydonida 5 loyihani amalga oshirish uchun 91,3 million dollar miqdorida investitsiya sarflandi. Zamonaviy texnologiya asosida barpo etilgan korxonalarda mingdan ortiq yangi ish o'rnini yaratildi. Doimiy ish o'rniga ega bo'lganlarning 60 foizi kasb-hunar kollejarini bitirgan yosh mutaxassislardir.

2016-2019 yillarda viloyatda yengil sanoatni rivojlantirish bo'yicha 526,3 milliard so'mlik 203 loyihani amalga oshirish va 14 mingdan ziyod yangi ish o'rnini yaratish rejalashtirilgan. Joriy yilda amalga oshiriladigan 58 loyiha hisobidan 4 mingdan ziyod yangi ish o'rnini yaratiladi. Bir necha yildan buyon bo'sh turgan «Zilola teks» korxonasi o'rnida tashkil etilgan «Orzu tekstil SV» mas'uliyati cheklangan jamiyatiga 2016-2017 yillarda 11,5 million dollarlik investitsiya kiritish hisobidan trikotaj mato to'qish va bo'yash, tayyor buyumlar, paypoq va momiq sochiqlar ishlab chiqarish loyihasi amalga oshiriladi. Bu 1500 yangi ish o'rnini yaratish imkonini beradi.

Ayni paytda erkin iqtisodiy zona ma'muriy kengashi xorijiy va mahalliy investorlar bilan dastlabki qiymati 213,3 million dollar bo'lgan 25 loyihani amalga oshirish ustida ish olib bormoqda. Jumladan, joriy yilning ikkinchi choragida yiliga 24 million kvadrat metr oyna ishlab chiqarish quvvatiga ega "Mingyuan Si Lu Industry" xorijiy korxonasining birinchi navbati ishga tushirilishi rejalashtirilmoqda. Xitoylik sarmoyadorlarning 109,7 million dollarlik investitsiyasi hisobidan barpo etilayotgan ushbu yangi korxonaga to'liq ishga tushirilishi bilan 391 yangi ish o'rnini yaratiladi.

Jizzax viloyati ishsiz aholisini doimiy ish bilan ta'minlash bugungi kunda viloyat miqyosidagi masalalardan biriga aylangan bo'lib, ishga muhtoj aholini mavsumiy ishlardan ko'ra doimiy ishlarga joylashtirishga alohida e'tibor qaratilmoqda.

## 2.3.1-jadval

**Jizzax viloyati miqyosida 2018 yilda o'tkazilishi rejalashtirilgan mehnat yarmarkalari soni<sup>56</sup>**

T/p	Shahar va tumanlar nomi	Jami	I chorak	II chorak	III chorak	IV chorak
1	Arnasoy	3	1	1	1	
2	Baxmal	4	1	1	1	1
3	G'allaorol	4	1	1	1	1
4	Do'stlik	3	1	1	1	
5	Sharof Rashidov	4	1	1	1	1
6	Zarbdor	3		1	1	1
7	Zafarobod	3	1	1	1	
8	Zomin	4	1	1	1	1
9	Mirzacho'l	3		1	1	1
10	Paxtakor	4	1	2	1	
11	Forish	4	1	1	2	
12	Yangiobod	3		1	1	1
13	Jizzax sh.	4	1	1	1	1
	Viloyat bo'yicha jami	46	10	14	14	8

Kelgusida aholi bandligini ta'minlashga doir mehnat yarmarkalarini ko'plab tashkillashtirish viloyat bandlikka ko'maklashish markazlarining asosiy vazifalaridan hisoblanadi. Kelasi yilda viloyat miqyosida jami 46 dan ziyod yirik mehnat yarmarkalari tashkillashtirish ko'zda tutilgan bo'lib, bu ko'rgazmalarning asosiy e'tibori kollejni endigina tamomlagan, shuningdek yosh aholini va aholining ijtimoiy yordamga muhtoj qatlamini doimiy mehnat bilan ta'minlashni nazarda tutadi. Bu kabi tadbirlar viloyatning har bir tuman va shaharlarida amalga oshirish rejaga kiritilgan(qarang:2.3.1-jadval).

<sup>56</sup> Jadval O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan(Rashidov M.).

Uy mehnatining barcha shakllarini, avvalo, korxonalar bilan mehnat shartnomalari bo'yicha kooperatsiyada va oilaviy tadbirkorlikning rivojlanishi ko'plab 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.

## XULOSA VA TAKLIFLAR

Mehnat bozori tuzilishi, uning asosiy sub'ektlari va ularning funksiyalarini chuqur tahlil qilgan holda va Viloyat mehnat bozorini tartibga solishning yo'nalishlarini Jizzax viloyati misolida tahlil qilib chiqqanimizdan keyin quyidagi **xulosalarni** chiqarish imkoniyati yuzaga keldi:

1. Mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishda mehnat bozorining ahamiyatini yoritib berishda yaqin istiqbolda mamlakatimiz mehnat salohiyati oshib borar ekan, ushbu tendensiya mazkur salohiyatdan samarali foydalanish va ularni iqtisodiyotning turli jabhalariga safarbar etish choralari ko'rishni 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.

2. Mehnat bozorini tartibga solishning nazariy-huquqiy asoslari 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 zahiralari tashkil etadi. Chunki vaqti kelib ular ham iqtisodiy faol aholi tarkibiga qo'shilishlari mumkin.

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'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.

4. Viloyat 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.

Jizzax 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

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.

6. Jizzax viloyatida mehnat bozori rivojlanishining istiqbollarini tahlil qilishda shuni hisobga olish mumkinki, bugungi kunda davlat tomonidan amalga oshirilayotgan chuqur siyosat natijasida nafaqat mehnat bozori balki, butun iqtisodiyotni yangi bosqichga olib chiqish ko'zda tutilgan. Bu o'zgarishlarning tabiiyki Jizzax viloyati uchun ham ahamiyati kata hisoblanadi. Aniqroq qilib aytganda, 2017- yilda tasdiqlangan Harakatlar strategiyasining viloyat uchun ham ahamiyati katta hisoblanadi. Bundan tashqari viloyat hududida barpo etilgan erkin iqtisodiy zonasi viloyat mehnat bozori uchun kata ahamiyatga ega. Viloyat mehnat bozori istiqbollari tahlil etilar ekan bu o'rinda yuqorida sanab o'tilgan o'zgarishlar, shunngdek viloyat hokimligi va viloyat bandlikka ko'maklashish markazlari ammalga oshirayotgan va amalga oshirishi rejalashtirilayotgan maqsad va vazifalar viloyat mehnat bozorining kelgusidagi ijobiy istiqbolini belgilab berishi shubhasiz.

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, viloyatda 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 viloyatda 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.



Bitiruv malaka ishi mavzusini chuqur tahlil qilish natijasida quyidagi takliflarni berib o'tishni joiz deb topdik:

Brinchidan, rivojlangan mamlakatlar ilg'or tajribalaridan samarali foydalanishni yanada yaxshiroq yo'lga qo'yish ushuni "Kadrlar almashinuvi" dasturi orqali kadrlarimizni chet elda to'g'ridan to'g'ri malaka oshirib kelishlari foydadan xoli bolmaydi.

Ikkinchidan, nafaqat Jizzax viloyati balki respublikamizning ko'plab viloyatlarida bandlikka ko'maklashish markazlari tomonidan aholini ish bilan ta'minlanayotganda ko'pchilik hollarda faqat mavjud bo'sh ish o'rinlaridan kelib chiqqan holda vaziyatga yechim topishga harakat qilinmoqda va bazi hollarda bu ish bilan ta'minlangan aholining bir qancha vaqt o'tib yana ish qidirayotganlar safida bo'lishiga olib kelmoqda. Buning asosiy sababi sifatida kishilarga qiziqishlari, imkoniyatlari va qobilyatlaridan kelib chiqib ish topishga yordam berishga alohida e'tibor qaratilmayotganini keltirib o'tishimiz mumkin. Ikkinchi taklif sifatida shuni keltirib o'tmoqchimizki, ish so'rab murojaat qilgan aholiga ish topishga ko'maklashishda ularning qiziqish, qobilyat va imkoniyatlarini ham inobatga olgan holda yondashish yaxshiroq samara beradi deb hisoblaymiz.

Uchinchidan, korxonalar va tashkilotlarda mavjud ish o'rinlari haqida ma'lumotning to'g'ridan to'g'ri bandlikka ko'maklashish markazlariga uzatilishi va bu jarayonda ishsiz aholining bevosita ishtirok etishini ta'minlashda ulkan samara berishiga shubhamiz yo'q. Buning uchun viloyat hududida faoliyat yuritayotgan korxonalar va tashkilotlar hamda bandlikka ko'maklashish markazlarini bitta tarmoqli tizimda birlashtirish talab etiladi. Bu tizimda har bir korxonalar va tashkilotlarning o'z bo'limi mavjud bo'lib, u yerga o'zlarida mavjud bo'sh ish o'rinlari haqidagi ma'lumotni yuklab boradilar va bu ma'lumotlar bandlikka ko'maklashish markazlari rasmiy web sahifasida bevosita aks etadi. Ishga muhtoj aholi bu sayt orqali bo'sh ish o'rinlari haqidagi ma'lumotni bevosita shoffof tarzda bilish imkoniyatiga ega bo'ladilar.

## **FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI**

### **I. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI QONUNLARI**

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси.-Т.: Ўзбекистон, 2012
2. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida»gi Qonuni 5-moddasi

### **II. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTI**

#### **FARMONLARI VA QARORLARI**

3. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “2018 yilda Aholi bandligiga ko'maklashish davlat dasturini amalga oshirish to'g'risida”gi PQ-3506-son Qarori
4. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 7-fevraldagi PF-4947-son Farmoni bilan tasdiqlangan “2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi”

### **III. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI VAZIRLAR MAHKAMASI**

#### **VA O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI VAZIRLIKLARI**

#### **QARORLARI**

5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 9 октябрдаги — ”Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида”ги №799-сон қарори
6. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1999 йил 24 апрелдаги “Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш тўғрисида”ги низоми
7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 15 майдаги – “Меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун чет элларга кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқароларини ҳисобга олишни такомиллаштириш тўғрисида”ги 97-сонли қарори

8. 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

#### **IV. O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI PREZIDENTI ASARLARI**

9. Mirziyoyev Sh.M. Tanqidiy taqlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak. “O'zbekiston” 2017.
10. Mirziyoyev Sh.M. Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'tarilamiz. “O'zbekiston” 2017.
11. Каримов И.А. Узбекистоннинг ўз истиклол ва тараккиёт йўли. Т., «Узбекистон», 1992.
12. Каримов И.А. Узбекистон — бозор муносабатларига утишнинг ўзига хос йули. Т., «Ўзбекистон», 1993

#### **V. XORIJIY ADABIYOTLAR**

13. Genda, Y. 2000, Youth employment and parasite singles', Japan Labor Bulletin, vol. 39,no. 3, pp. 6–12
14. US Department of Commerce 2001. 404p
15. Kishi ,T.2003,46p,Structural Changes in the japanes Labor Market in the 1990s Marruzen, Nagoya

#### **VI. DARSLIKLAR VA O'QUV QO'LLANMALAR**

16. Abdurahmonov Q.X., Shoyusupova N.T., Bakieva I.A., «Mehnat iqtisodiyoti» (Darslik) – Т.: TDIU, 2011. 237 bet
17. Мўминов Х.И. бухоро вилоятида меҳнат бозорини шакллантириш ва унинг фаолиятини ривожлантириш. – т.: иқтисодиёт институти, 2008. – б.89.

18. Волков А.М. Швеция: - социально-экономическая модель: Справочник-М.: Мўсль, 2001 г. с.188.
19. Инсон тараққиёти. Дарслик. и.ф.д., проф. Қ.Х. Абдурахмонов тахрири остида. - Т.: Фан ва технология, 2013 - Б.184.
20. Фридмен М., Хаек Ф. О свободе. - Минск: Политиздат - референдум, 1990.
21. Холл Р. Микроэкономические основы теории занятости и инфляции // Экономика. Вводный курс. - М., Прогресс.,1964.
22. Джери Д., Джери Д. Бол`шой толковый социологический словарь`. - М., 1999. - Т.2. -С.175
23. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. - Петрозаводск. Изд-во "Петроком" -1993.
24. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн. 1-3.-М.:Наука, 1993.;
25. Рикардо Д. Сочинения. -М.:Соцекгиз, 1961.
26. А.Е.Ishmuhamedov, М.Т.Asqarova "O'zbekiston Milliy Iqtisodiyoti" 2003 127-b.
27. Экономика. Учебное пособие для вузов / Под. ред. проф. А.Г. Грязновой, проф. И.П. Николаевой, проф. В. М. Кадыкова. –М.: ЮНИТИ-ДАНА, Издательства политической литературы "Единство", 2001. –С. 310.
28. Холмуминов Ш.Р., Балахонова Д.К., Муртазаев В. Рынок труда: проблемы формирования и регулирования. Издательство «Фан»,-Т.: 1994. - 64 с
29. Зиявуддинова А.Х. Совершенствование системы подготовки экономических кадров в условиях развития рынка труда в Узбекистане. Автореферат дисс. на соиск. ученый степень канд. экон. наук -Т.: 1997, -21 с.

30. Сотволдиев А.А. Управление занятостью населения в Республике Узбекистан. Автореферат дисс. на соиск. ученой степени докт. экон. наук. - Санкт-Петербург. 1993. - 49 с.;
31. АбдуҒаниев А., Мирзакаримова М. Утиш даври иктисодиётида меҳнат бозори. - Т.: Мехнат, 1999. - 98 б.;
32. Абдурахманов К.Х., Шарифуллина Т. А. Экономика и социология труда. Учеб. пособие. - М.: Рос. экон. акад. 2002. - 264 с.;
33. АбдуҒаниев А., Толаметова З. Узбекистоннинг меҳнат салоҳияти. -Т.: «Мехнат», 1998. - 99 б.;
34. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица. -М.: «Международные отношения», 1991.184 с.; Чиркова А.В. Системное исследование рынка труда в условиях переходной экономики. Межвузовский сборник научных статей. Част 1. -Санкт-Петербург. 1995. -С.54.
35. Худайбердиев З.Р. Занятность трудоспособного населения сельской местности Узбекистана и влияние на неё малого и частного предпринимательства. Автореферат дисс. на соиск. ученой степени к.э.н., -Т.: 1997, -24 с.
36. Маршал А. Принципы политической экономии. В. 3-т. 2-т., -М.: 1984 г.
37. Смит А. Исследование об природе и причинах богатства народов. М; 1962 г
38. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. пер. с англ. - М.: Иностранная литература. 1948 г
39. Хозяйство и общество. -М.: 1989 г.; Вебер М. Избранные произведения. -М.: 1990 г.
40. Фридман М. О концепции М.Фридмана. США; Экономика, политика, идеология. 1992 г. -№ 6., -С. 9-12; Вебер М
41. Холмуминов Ш.Р. Моделирование сельского рынка труда. - Т.: Фан. 1996.

## VII. STATISTIK TO'PLAMLAR

42. Ўзбекистон Республикасида меҳнат ва бандлик. –Т.: Ўзбекистон Республикаси Давлат статистика қўмитаси, 2016. -14 б.

## VIII. INTERNET SAYTLARI

43. [www.Jizzax.uz](http://www.Jizzax.uz) – Jizzax viloyat hokimligi rasmiy veb sayti.
44. [www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz)
45. [www.tradingeconomics.com](http://www.tradingeconomics.com)
46. [www.uza.uz](http://www.uza.uz)–O'zbekiston axborot agentligi rasmiy web sayti
47. [www.lex.uz](http://www.lex.uz)
48. [www.stat.uz](http://www.stat.uz)