

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

**TOSHKENT DAVLAT IQTISODIYOT UNIVERSITETI**

*Qo'lyozma huquqida*  
**UDK: 331.5.07 (575.14)**

SHUKUROV NODIR ABDUVAHOB O'G'LI

**“MEHNAT BOZORI INFRATUZILMASINI  
RIVOJLANTIRISH” (O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI MEHNAT  
VA AHOLINI IJTIMOY MUHOFAZA QILISH VAZIRLIGI  
MA'LUMOTLARI ASOSIDA)**

5A230110-“Mehnat iqtisodiyoti” mutaxassisligi

Magistr  
akademik darajasini olish uchun yozilgan  
dissertatsiya

**Ilmiy rahbar: i.f.n.,dots.Abduramanov X.X.**

**TOSHKENT – 2014**

## MUNDARIJA

<b>Kirish</b> .....	3
<b>I Bob. Mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanishining nazariy-uslubiy asoslari</b> .....	9
1.1. Mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati.....	9
1.2. Mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishning uslubiy asoslari.....	18
1.3. Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyati hamda uning asosiy yo'nalishlari.....	25
I bob bo'yicha xulosa.....	32
<b>II Bob. Toshkent shahar Shayhontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanish darajasini baholash</b> .....	34
2.1. Tumanning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi va uning mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishiga ta'siri.....	34
2.2. Shayxontohur tumani bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi faoliyatining tahlili.....	44
2.3. Mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishini sotsiologik baholash.....	53
II bob bo'yicha xulosa.....	59
<b>III Bob. Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishning asosiy yo'nalishlari</b> .....	61
3.1. Xorijiy mamlakatlarning mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish borasidagi tajribalaridan samarali foydalanish.....	61
3.2. Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyatini rivojlantirish istiqbollari.....	67
3.3. Mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirish.....	76
III bob bo'yicha xulosa.....	82
<b>Xulosa va takliflar</b> .....	84
<b>Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati</b> .....	87
<b>Ilovalar</b> .....	94

## KIRISH

### **Dissertatsiya mavzusining asoslanishi va uning dolzarbligi.**

O'zbekistonda iqtisodiyotni erkinlashtirish bosqichma-bosqich va izchillik bilan amalga oshmoqda. Respublikaning iqtisodiyot sohasidagi bozor munosabatlarning chuqurlashishi muammolarini hal qilish barcha resurslardan, ayniqsa, mehnat resurslaridan ham samarali foydalanishni taqozo etadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A. Karimov iqtisodiyotning yuqori o'sish sur'atlarini, barqaror va mutanosib makroiqtisodiy ko'rsatkichlarni ta'minlashning muhim masalalaridan biri sifatida quyidagi jarayonni belgilagan: **«O'tgan yili aholining ijtimoiy farovonligini ta'minlash va sotsial sohani rivojlantirish masalalari faoliyatimizda hal qiluvchi o'rin egalladi. Yangi ish o'rinlari tashkil etish, bandlikni ta'minlash va aholi daromadlarini oshirish masalalari doimo e'tiborimiz markazida bo'lib qolmoqda»<sup>1</sup>.**

Mamlakatdagi mavjud aholining ish bilan bandligini oshirish va bu orqali, aholi turmush darajasini yuksaltirish hududda amal qilayotgan mehnat bozori infratuzilmasining faoliyati bilan chambarchas bog'liq.

Bozor iqtisodiyoti munosabatlari mukammal shakllanish jarayonida mehnat bozori infratuzilmasi tub tarkibiy o'zgarishlar va yangiliklar bilan takomillashib boradi, bu jarayonlarni ilmiy-nazariy tadqiq qilish va umumlashtirish hayotiy zaruratdir.

Mamlakat mehnat bozorida turli muammolarning mavjudligi, mehnat resurslaridan samarali foydalanmaslik, norasmiy va yashirin ishsizlikning yuqoriligi, aholi iqtisodiy faolligining pastligi, mehnat bozori infratuzilmasini yetarli darajada rivojlanmaganligi, ushbu sohada ilmiy izlanishlarni yanada rivojlantirish magistrlik dissertatsiya mavzusining dolzarbligini anglatadi.

Magistrlik dissertatsiya ob'ekti hisoblangan Toshkent shahar Shayxontohur tumanida ham mamlakatimiz mehnat bozorida yuzaga kelgan bir qator: yashirin

---

<sup>1</sup> Каримов И.А. 2014-йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. // Халқ сўзи. 2014 йил 18 январь, №13 (5943).

ishsizlik muammolari, yollanma ishchi va ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlarning iqtisodiy jihatdan yuqori darajada emasligi, mehnat bozori infratuzilmasini mukammal shakllanmaganligi, buning oqibatida, mehnat bozori sub'ektlariga xizmat ko'rsatishning samarali emasligi kabi muammolarning mavjudligi izlanishni ushbu mavzuda tanlashga asos bo'ldi.

**Tadqiqot ob'ekti va predmetining belgilanishi.** Tadqiqot ob'ekti etib Toshkent shahar Shayxontohur tumani mehnat bozori infratuzilmasi belgilandi. Tadqiqotning predmeti bo'lib, bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozori infratuzilmasining shakllanishi, uning hozirgi vaqtda amal qilish mexanizmi hamda kelajakda rivojlantirish yo'llari hisoblandi.

**Tadqiqot maqsadi va vazifalari.** Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida hududiy mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha ilmiy asoslangan nazariy va amaliy tavsiyalar ishlab chiqish tadqiqotning **maqsadi** qilib belgilandi.

Belgilangan maqsadga erishish uchun quyidagi **vazifalar** belgilanib olingan:

- mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanishining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yoritish;
- mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanishining uslubiy asoslarini o'rganish;
- bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyatining asosiy yo'nalishlarini aniqlash;
- Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasi faoliyatini tahlil qilish va rivojlantirish omillarini ko'rsatish;
- xorijiy mamlakatlarning mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish borasidagi tajribalarini o'rganish;
- mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

**Tadqiqotning asosiy masalalari va farazlari.** Tadqiqotning asosiy masalalari va farazlari Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishga bag'ishlanadi. Ishda ishlab chiqilgan taklif va

tavsiyalar tumanda mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanatini ta'minlash, mehnat resurslaridan samarali foydalanish va iqtisodiy nafaol aholi miqdorini kamaytirishga olib keladi.

**Mavzu bo'yicha qisqacha adabiyotlar tahlili.** Respublikamizda mehnat bozorining amal qilishi va uning faoliyatini rivojlantirishning ko'pgina jihatlari Prezidentimizning iqtisodiyotga oid adabiyotlarida o'z aksini topgan. Shuningdek, mehnat bozori infratuzilmasi faoliyatining nazariy jihatlari I.M.Aliev<sup>2</sup>, V.A. Vaysburd<sup>3</sup>, I.A. Dubrovin<sup>4</sup>, E.G.Julina<sup>5</sup>, Yu.P. Kokin<sup>6</sup>, N.M.Lyasnikov<sup>7</sup>, Yu.G.Odegov<sup>8</sup>, V.A. Pavlenkov<sup>9</sup>, A.I. Rofe<sup>10</sup> va boshqa qator xorijlik olimlar tomonidan ilmiy tadqiq etilgan.

O'zbekiston Respublikasida mehnat bozori va uning infratuzilmasi bo'yicha Q.X.Abdurahmonov<sup>11</sup>, N.U.Arabov<sup>12</sup>, D.A.Ortiqova<sup>13</sup>, N.K.Zokirova<sup>14</sup>, D.Rahimova<sup>15</sup>, A.B.Xayitov<sup>16</sup>, Sh.R.Xolmo'minov<sup>17</sup>, S.E.Xolmurodov<sup>18</sup>, K.Z. Xomitov<sup>19</sup>, N.T.Shoyusupova<sup>20</sup> kabi iqtisodchi olimlar shug'ullangan.

Respublikamizning alohida hududlarida, shu jumladan Toshkent shahar

<sup>2</sup> Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2012. – С. 66

<sup>3</sup> Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л, 2012 – С. 176

<sup>4</sup> Дубровин И.А. Экономика труда: учебник. – М.: Дашков и К, 2012. – С. 147.

Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – С. 132

<sup>5</sup> Жулина Е.Г. Экономика труда: учебное пособие. – М.: Эксмо, 2010. – С. 187

<sup>6</sup> Экономика труда: учебник. – 2-е изд. перераб. и доп./под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 103

<sup>7</sup> Лясников Н.М. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – С.187.

<sup>8</sup> Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г. Экономика труда. Учебник. – М.: ООО «Волтерс Клувер», 2011. – С. 501

<sup>9</sup> Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. Учебник. – М.: МГУ, 2004

<sup>10</sup> Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2011. – С. 138.

<sup>11</sup> Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Аҳолининг иш билан бандлигини инфраструктураси. – Т.: ТДИУ, 2000, Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. – Т.: «Fan va texnologiya», 2012.

<sup>12</sup> Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертация автореферати. – Тошкент, 2008.

<sup>13</sup> Артыкова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. – Т.: Фан, 2005.

<sup>14</sup> Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальные аспекты. - Т.: «Фан», 2008

<sup>15</sup> Рахимова Д., Абулкосимов Х., Абдурахмонов О., Каттаев К., Рўзметов Р. Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Т.: Fan va texnologiya, 2009

<sup>16</sup> Хайитов А.Б. Занятость: поддержка «сверху», инициатива «снизу». Илмий мақола. Иқтисод ва молия журнали. Тошкент, 2012 – 36-38 б, Хайитов А.Б. Занятость - важный фактор экономического благополучия. Илмий мақола. Иқтисодиёт ва таълим илмий журнали. 6-сон 2012 йил - 4-6 б.

<sup>17</sup> Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. – Тошкент, 2004, Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши. Монография. – Т.: Фан, 2003, Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Маърузалар матни. – Тошкент, 2010.

<sup>18</sup> Xolmo'minov Sh.R, Xolmurodov S.E. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma – Toshkent, 2013.

<sup>19</sup> Хомитов К.З. Ўзбекистон Республикаси қишлоқ меҳнат бозорининг самарали ривожланиши муаммолари. Иқтисод фанлари доктори илмий даражасини олиш учун диссертация автореферати. – Тошкент, 2012

<sup>20</sup> Abdurahmonov Q.X, Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari. Darslik. – Т.: TDIU, 2011.

Shayxontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasining faoliyati sekin rivojlanayotganligi, tumanda bu borada yechimini kutayotgan dolzarb muammolarning kelib chiqish sabablari va ularni bartaraf qilish yo'llarini o'rganish bo'yicha ilmiy izlanishlar kam olib borilganligini ko'rsatadi.

**Tadqiqotda qo'llanilgan uslublarning qisqacha tavsifi.** Izlanish jarayonida monografik kuzatish, tenglashtirish va taqqoslash, statistik guruhlash, iqtisodiy-matematik, sotsiologik tadqiqot va boshqa qator usullardan keng foydalanildi.

**Tadqiqot natijalarining nazariy va amaliy ahamiyati.** Izlanish natijalarini amaliyotga qo'llash natijasida mehnat bozorida xizmat ko'rsatayotgan muassasalar faoliyatini yanada samarali holatga kelishiga, mehnat resurslari tarkibidagi iqtisodiy nafaol aholi soni qisqarishiga va mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanatiga erishish uchun tavsiyalar tayyorlandi. Shuningdek, izlanishning amaliy ahamiyati quyidagilarda yanada yorqin ko'rinadi:

- Toshkent shahar Shayxontohur tumani bo'yicha "Ish o'rinlarini tashkil etish va aholini ish bilan ta'minlash" dasturlarini ishlab chiqishda;

- tuman mehnat bozoridagi talab va taklif muvozanatini ta'minlash, tumandagi mehnat resurslaridan samarali foydalanish va iqtisodiy nafaol aholi miqdorini kamaytirishda;

- Toshkent shahar Shayxontohur tumani, qolaversa, respublikamiz mehnat muassasalarini reyting baholashni amalga oshirib, yuqori natijalarga erishganini rag'batlantirish orqali, ular faoliyatini rivojlantirishda;

- "Mehnat iqtisodiyoti" va "Mehnat bozori iqtisodiyoti" fanlaridan ko'plab mavzularni yoritishda.

**Tadqiqotning ilmiy yangiligi** Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilganligida o'z aksini topgan.

Ilmiy izlanishda erishilgan ilmiy yangiliklar elementlari qo'yidagilardan iborat:

- mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati asoslab berilgan;

- mehnat bozorida faoliyat ko'rsatayotgan muassasalarni samarali boshqarish va ular faoliyatini rivojlantirish uchun "**Mehnat muassasalarini reyting baholash uslubiyoti**" ishlab chiqilgan;

- Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanish holatiga baho berilgan;

- aholidan o'tkazilgan ijtimoiy so'rovlar natijasida Toshkent shahar Shayxontohur tumani mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish mexanizmlari ishlab chiqilgan hamda mehnat bozoridagi muammolarni hal qilish bo'yicha tavsiyalar tayyorlangan;

- mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha rivojlangan mamlakatlar tajribasi o'rganilgan va ulardan foydalanish imkoniyatlari tavsiya qilingan;

- bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarining faoliyatini takomillashtirish bo'yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

**Dissertatsiya tarkibining qisqacha tavsifi.** Ilmiy ish kirish, uchta bob, xulosa va takliflar, foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati hamda ilovalardan iborat.

Ishning **kirish** qismida tadqiqot mavzusining dolzarbligi, tadqiqotning maqsadi, vazifalari, ob'ekti, predmeti, ilmiy yangiligi hamda amaliy ahamiyati izohlab berilgan.

Tadqiqot ishining "**Mehnat bozori infratuzilmasi rivojlanishining nazariy-uslubiy asoslari**" nomli **birinchi bobida** mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati yoritilgan, mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishning uslubiy asoslari ishlab chiqilgan hamda tuman bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarining faoliyati tizimlashtirilgan.

Ilmiy ishning **“Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanish darajasini baholash”** nomli **ikkinchi bobida** tuman mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanganlik holati va unga ta’sir etuvchi omillar ilmiy tahlil qilingan, muallif tomonidan sotsiologik so’rovlar orqali mehnat bozorida vaziyatga baho berilgan.

Ilmiy ishning **“Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishning asosiy yo’nalishlari”** deb nomlangan **uchinchi bobida** Shayxontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasini samarali rivojlantirish, bandlikka ko’maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarining yangi tashkiliy tuzilmasini shakllantirish yo’nalishlari belgilab berilgan. Shuningdek, mehnat bozori rivojlanishining istiqbol ko’rsatkichlari ishlab chiqilgan.

Dissertatsiyaning **yakuniy qismida** olib borilgan tadqiqotning asosiy natijalari bo’yicha ilmiy asoslangan taklif va tavsiyalar berilgan. Shu bilan birga, mazkur qismda tadqiqotlar natijasida olingan ilmiy xulosalar tizimlashtirilgan.



# **I BOB. MEHNAT BOZORI INFRATUZILMASI RIVOJLANISHINING NAZARIY-USLUBIY ASOSLARI**

## **1.1. Mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati**

Har qanday jamiyat boyligining manbai, insoniyat tomonidan moddiy va ma'naviy boylik yaratishning asosiy omili mehnatdir.

Jamiyatning ijtimoiy shakli qanday bo'lishidan qat'iy nazar, mehnat moddiy va nomoddiy ne'matlar ishlab chiqarishda zarur faoliyat bo'lib qolaveradi. Bu yerda mehnatning iqtisodiy mohiyati hamda uning iqtisodiy kategoriya ekanligi namoyon bo'ladi.

Kishilar mehnat faoliyatlari doirasini kengaytirib, ishlab chiqarish jarayonini to'xtovsiz mukammallashtirib boradilar, chunki iqtisodiy rivojlanishning barcha muammolari o'sib borayotgan ehtiyojlarni qondirish uchun cheklangan resurslarni tejimli sarf qilish bilan bog'liq bo'lib, mehnat jamiyatning iqtisodiy rivojlanishini asosini tashkil qiladi.

O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqiga egadir<sup>21</sup>.

Inson mehnat jarayonida muayyan jismoniy va ruhiy-asabiy quvvat sarflaydi, natijada uning organizmida funksional o'zgarishlar ro'y berib, bu o'zgarishlar mehnatning biologik jihati bilan izohlanadi. Biologik nuqtai nazardan, mehnat organizmdagi energiya yordamida asab va mushaklar harakati hamda oqsil moddalaridagi o'zgarishlar jarayonidir.

Insonning mehnat qilishga bo'lgan zaruriy ehtiyoji avvalo uning yashash zaruriyati ehtiyojlari bilan bog'liq. Bundan tashqari, mehnat qilishga sabab bo'ladigan ichki undovchi kuchlarga ehtiyojlar va qiziqishlar, istak va intilishlar, qadriyatlar va ideallarlarni misol qilib keltirish mumkin.

---

<sup>21</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси: (2011 йил 1 июлгача бўлган ўзгартиш ва қўшимчалар билан) Расмий нашр – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги. – Т.: Адолат, 2011. – 5-б

Mehnat insonning maqsadga muvofiq faoliyati ekanligi ko'pchilik iqtisodchi olimlar tomonidan ta'kidlangan.

Bizlar bir qator iqtisodchi olimlarning mehnat tushunchasiga bergan ta'riflarini tahlil qilib, mehnatning quyidagicha ta'rifini beramiz: «Mehnat – insonning maqsadiga muvofiq, ongli, ijtimoiy, foydali faoliyatidir».

Inson va jamiyatning rivojlanishida mehnatning roli shunda namoyon bo'ladiki, mehnat jarayonida nafaqat inson ehtiyojlarini qondirish uchun mo'ljallangan moddiy va ma'naviy boyliklar yaratiladi, balki ishchi-xodimlarning o'zlari ham rivojlanadilar, yangi ko'nikmalar hosil qiladilar, o'zlarining qobiliyatlarini namoyon qiladilar, bilimlarini oshiradilar va boyitadilar.

Shuningdek, mehnat aholini va mehnat resurslarini takror ishlab chiqarishda, mehnat bozorida ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talabning shakllanishida ham o'z ta'sirini o'tkazadi. Mehnat natijasida ro'y beradigan o'zgarishlar oqibatida yangi sifatdagi mehnat hosil bo'ladi, ya'ni yangi mehnat sharoitlarida serunum mehnat vositalari bilan qurollangan jismoniy va ma'naviy jihatdan ancha yetuk xodimlar mehnat qiladilar va ular mehnatining mahsuli ilgari natijalarga nisbatan ancha yuqori ko'rsatkichlarga ega bo'ladi. Bu doiraviy aylanish hamisha davom etadi va mehnatning yangi qirralari, uning yangi natijalari kashf qilinadi.

Barcha iqtisodiy tizimlar uchun xos bo'lgan «Nima?», «Qanday?» va «Kim uchun?» savollari mehnat uchun ham xos bo'lib, nima ishlab chiqarish mehnatning maqsadga muvofiq, ongli, qanday ishlab chiqarish mehnatning foydali, kim uchun ishlab chiqarish mehnatning ijtimoiy faoliyat ekanligini anglatadi. Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatning ijtimoiy foydali xususiyati oshib boradi, chunki inson o'zi yoki oilasi uchun mehnat qilar ekan, u boshqalar ehtiyojini qondirishga va o'z faoliyati ko'proq foydali bo'lishiga harakat qilib, boshqalarning ehtiyojini mukammal qondirishga harakat qiladi va iste'molchilarning yangi ehtiyojlarini aniqlab, ularni ham qondirish yo'llarini izlaydi.

Mehnatning yana bir xususiyati inson uchun shifobaxshligidir<sup>22</sup>. Mehnat

---

<sup>22</sup> Ўзбекистон Республикаси Энциклопедияси / Тўхлиев Н., Аминов М., Даминов Т. ва бошқалар.; Тўхлиев

bilan davolash bemorning ruhiyatiga ta'sir ko'rsatish usullaridan biri sifatida e'tirof etilgan.

Mehnatning jozibadorligini oshirish, uning jamiyatdagi birinchi ehtiyoj darajasiga ko'tarish, shuningdek, mamlakatdagi mavjud mehnat qilishga qobiliyatli aholi bandligini yuqori darajaga yetkazish, bu orqali aholi turmush darajasini oshirish hamda mehnat resurslaridan samarali foydalanish hududda mehnat bozorining shakllanganligi va samarali amal qilishiga bog'liq bo'ladi.

Biz mehnat bozori bozor iqtisodiyotidagi ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlarning tarkibiy qismi hisoblanib, bu tushunchaga olimlarning fikri har xil bo'lib, bu tushunchaga olimlar tomonidan keltirilgan ta'riflarni mazmunan quyidagilarga ajratdik. Masalan, I.M.Aliev, N.M.Lyasnikov, I.A.Dubrovin va A.S.Kamenskiylar mehnat bozoriga mehnat layoqatini sotish bilan bog'liq munosabatlar yig'indisi mazmunida berilgan ta'riflar bo'lib, ko'plab iqtisodchilar shunday mazmundagi ta'rifni qo'llashgan<sup>23</sup>. Shu o'rinda iqtisodchi olimlar A.I.Rofe, I.A.Dubrovin va V.A.Vaysburdlar tomonidan berilgan bir ta'rifni keltiramiz: «Mehnat bozori – ishchi kuchining mehnatga bo'lgan qobiliyatini sotish–sotib olish tizimidir»<sup>24</sup>.

Yu.G.Odegov, G.G.Rudenko, Yu.P. Kokina va P.E. Shlendera mehnat bozoriga ishchi kuchini shakllantirish, iste'mol qilish, taqsimlash, uni yollash va haq to'lash bo'yicha munosabatlar yig'indisi sifatidagi berilgan ta'riflardan iborat bo'lib, shu yerda bir ta'rifni namuna sifatida keltiramiz: «Mehnat bozori – bu ishchi kuchini shakllantirish, iste'mol qilish, taqsimlash va qayta taqsimlash, uni yollash va haq to'lash xususida vujudga keladigan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi bo'lib, bu munosabatlar huquqiy normalar bilan tartibga solinadi va mehnat

---

Н. таҳрири остида. – Т.: Ўзбекистон миллий энциклопедияси Давлат илмий нашриёти, 2003. 5-жилд. – 84-б.

<sup>23</sup> Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2012. – С. 66., Лясников Н.М. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – С.187., Дубровин И.А. А.С. Каменский. Экономика труда: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. – С. 132.

<sup>24</sup> Рофе А.И. Экономика труда: учебник. – М.: КНОРУС, 2011. – С. 138., Дубровин И.А. Экономика труда: учебник. – М.: Дашков и К, 2012. – С. 147., Вайсбурд В.А. Экономика труда. Учеб.пос. – М.: Омега-Л, 2012 – С. 176.

resurslarini boshqarish usuli sifatida namoyon bo'ladi»<sup>25</sup>.

E.G.Julina esa quyidagicha ta'rif bergan: «Mehnat bozori – bu mehnat va ishlab chiqarish samaradorligining mulkchilik shakli va ijtimoiy ehtiyoj tarkibi bilan mos kelishi mezoniga ko'ra xo'jalik sohalari va tarmoqlarining faoliyat ko'rinishi va shakli bo'yicha ijtimoiy mehnatni taqsimlash va qayta taqsimlash mexanizmi funkstiyasini bajaruvchi bozor iqtisodiyotining tashkiliy tarkibidir»<sup>26</sup>.

Iqtisod fanlari doktori, professor Q.X.Abdurahmonov “mehnat bozori” tushunchasiga quyidagicha ta'rif bergan: “Mehnat bozori deganda ish kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning yetishtirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), ayiriboshlanishi (sotib olish-sotish harakati amalga oshirilishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi tushunilishi kerak»<sup>27</sup>.

Sh.R.Xolmo'minov esa “mehnat bozori” tushunchasiga bozor iqtisodiyotining ijtimoiy-iqtisodiy tizimchasi sifatida yondoshib, quyidagicha ta'rif berganlar: “Mehnat bozori – bu, mehnatga qobiliyatli aholining ish bilan band bo'lgan va band bo'lmagan qismlari va ish beruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni hamda ularning shaxsiy manfaatlarini hisobga oluvchi kontraktlar (mehnat kelishuvlari) asosida “mehnat qobiliyatlarini” xarid qilish – sotishni amalga oshiruvchi hamda ishchi kuchiga talab va taklif o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi, bozor iqtisodiyotining murakkab, ko'p aspektli, o'suvchi va ochiq ijtimoiy-iqtisodiy tizimchadir»<sup>28</sup>.

Yuqorida keltirilgan ta'riflarda birinchidan, mehnat bozori bozor iqtisodiyotining tarkibiy qismi, ikkinchidan, mehnat bozorida mehnat layoqati

---

<sup>25</sup> Экономика труда: учебник. – 2-е изд. перераб. и доп./под ред. проф. Ю.П. Кокина, проф. П.Э. Шлендера. – М.: Магистр, 2010. – С. 103.

<sup>26</sup> Жулина Е.Г. Экономика труда: учебное пособие. – М.: Эксмо, 2010. – С. 187.

<sup>27</sup> Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. – Т.: “Fan va texnologiya”, 2012. - 94-б.

<sup>28</sup> Xolmo'minov Sh.R, Xolmurodov S.E. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma – Toshkent, 2013. – 9-b

(ishch kuchi) oldi-sotdi qilinadi, uchinchidan mehnat bozori ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar tizimi ekanligi ta'kidlanadi.

Biz barcha ta'riflar mehnat bozorining ma'lum bir jihatlarini yoritganligini ta'kidlab, o'z fikrimizni bildiramiz: **“mehnat bozori insonning mehnat layoqatini sotish, sotib olish va undan foydalanish bilan bog'liq ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmuasidir”**.

Mehnat bozorida mehnat layoqati oldi-sotdi munosabatlariga kirishib borishi uchun, uning egasi mehnat faoliyatiga qatnashishi uchun tayyor bo'lib, o'zi bu layoqatini sotish istagida bo'lishi va mehnat layoqatini sotib olishni istaydigan ish beruvchilar bo'lishi lozim.

Mehnat bozoridagi talabni shakllantiruvchi sub'ektlar ish haqi berish imkoniyatiga va bo'sh ish o'rniga ega ish beruvchilar hisoblanadi. Mamlakatimiz mehnat qonunchiligi bo'yicha quyidagilar ish beruvchilar bo'lishlari mumkin:

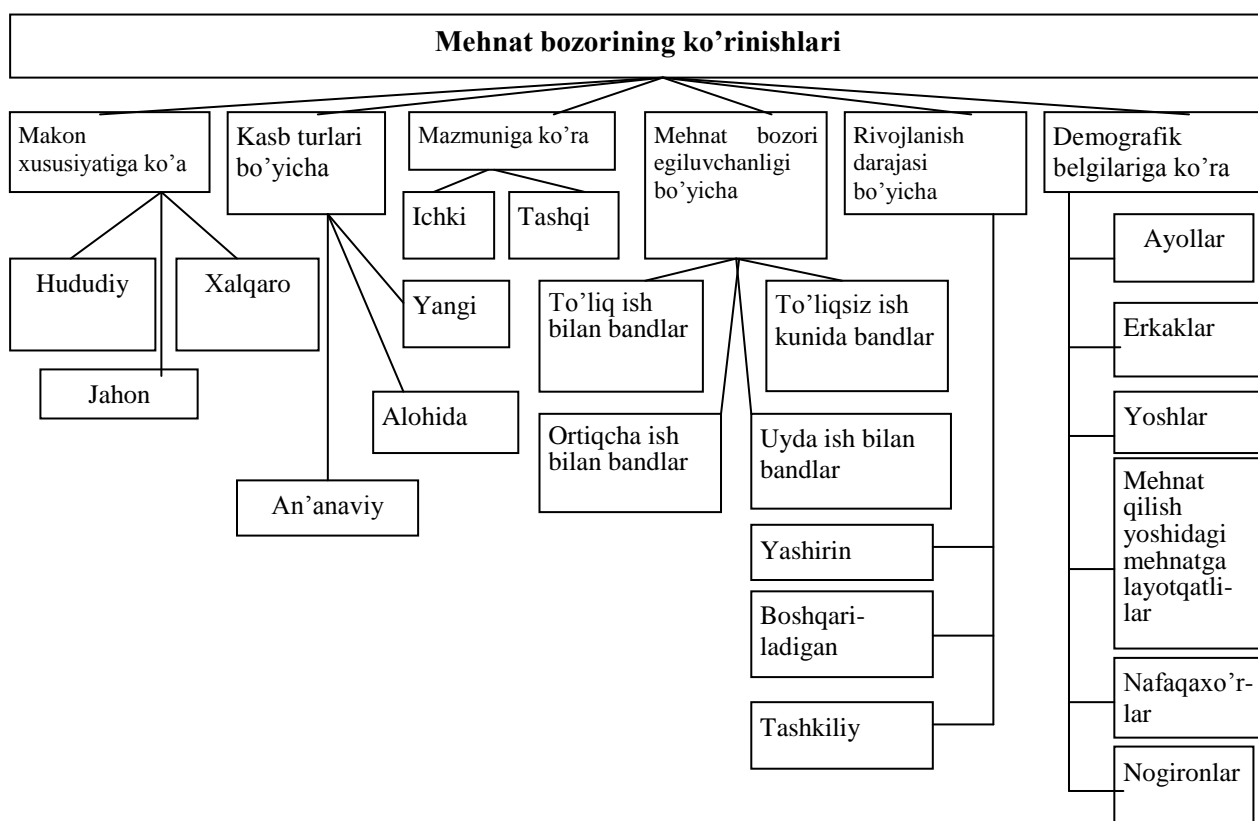
1. Korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo'linmalari o'z rahbarlari timsolida;
2. Mulkdorning o'zi ayni bir vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar;
3. 18 yoshga to'lgan ayrim shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda<sup>29</sup>.

Ma'lumki, 18 yoshga to'lgan jismoniy shaxslar mehnat bozorida o'z nomlaridan, davlat muassasalari va turli mulkchilikka asoslangan korxonalar nomidan esa uning rahbari ish yuritadi.

Iqtisodchi olimlarning mehnat bozorini turli mezonlar bo'yicha guruhlariga ajratishlarini tahlil qilib, biz mehnat bozorini turli me'zonlar bo'yicha ko'rinishlarini ajratib ko'rsatdik (1-rasm).

---

<sup>29</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси: (2011 йил 1 июлгача бўлган ўзгартиш ва қўшимчалар билан) Расмий нашр – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги. – Т.: Адолат, 2011. – 9-б.



**1-rasm. Mehnat bozorining turli me'zonlar bo'yicha guruhlanishi\***

\*Muallif tadqiqotlari asosida tayyorlangan.

Mehnat bozori ko'rinislari o'rtasida qat'iy chegara bo'lmay biz ko'rsatgan me'zonlar bo'yicha bu bozor ko'rinishlarini bir-biridan ajratib o'rganish afzal deb hisoblaymiz.

Mehnat bozori ob'ektga ko'ra bozor turlaridan biri hisoblanib, insonning mehnat layoqati oldi-sotdi qilinadigan tovar hisoblanadi.

Mehnat bozorining sub'ektlari mehnat layoqatini sotish istagida bo'lgan fuqarolar va bu layoqatni sotib olish istagida va imkoniyatiga ega bo'lgan ish beruvchilar hisoblanadi.

Hukumat, avvalo, mehnat bozoriga ish beruvchi sifatida faoliyat ko'rsatib, mehnat layoqatini yollaydi va bu uchun ish haqi to'laydi. Shuningdek, ish beruvchilarga turli dotatsiyalar, xizmatlar ko'rsatib, ish o'rinlarini ko'paytirishga ko'maklashishi mumkin. Shuningdek, aholiga turli xizmatlar ko'rsatib, ijtimoiy

himoya tadbirlarini amalga oshirib, mehnat layoqatini doimiy tiklanishiga ko'maklashadi. Ijtimoiy tashkilotlar ham (kasaba uyushmalari, mehnat boshqarmalari, jamg'armalar, kasbga tayyorlash, malaka oshirish, ishga joylashtirish muassasalari va boshqalar) mehnat bozoriga o'z ta'sirlarini o'tkazadilar.

Mehnat bozori infratuzilmasining mohiyatini yoritib berishda ko'pgina ilmiy adabiyotlarda mehnat bozori infratuzilmasi ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi davlat va nodavlat muassasalar tizimini, korxonalar va firmalarning kadrlarga xizmat ko'rsatish bo'limlarini, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarini, mehnat bozoridagi talab va taklif o'rtasidagi samarali o'zaro aloqadorlikni ta'minlashni o'z ichiga oluvchi mehnat bozori tarkibiy qismi sifatida ifodalanadi.

Mehnat bozori infratuzilmasining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyatini yoritib berishda Q.X. Abdurahmonov aniq ta'rifni bergan. Unga muvofiq mehnat bozori infratuzilmasi – davlat muassasalarini, ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi nodavlat tuzilmalarini, korxonalar va firmalarning kadrlar xizmatini, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarini, ish kuchini talab va taklif qilish o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlovchi normativ-huquqiy muhitni o'z ichiga oladi, ular ishchi kuchiga ehtiyoj bilan taklif o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni ta'minlaydi<sup>30</sup>.

Iqtisodchi olimlar Sh.R. Xolmo'minov va N.U. Arabovlar “mehnat bozori infratuzilmasi” tushunchasining mohiyatini keng ma'noda yoritib, biz bu olimlar tomonidan berilgan ta'rifga to'la qo'shilamiz. Ya'ni, olimlar tushunchani quyidagicha talqin etgan: **mehnat bozori infratuzilmasi – bu ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi davlat va nodavlat muassasalarini, korxonalar va firmalardagi kadrlar bo'limlarini, jamoat tashkilotlari va jamg'armalarini, ishchi kuchini talab va taklif qilish o'rtasidagi nisbatlarni bevosita tartibga soluvchi va o'zaro hamkorlikni ta'minlovchi normativ-huquqiy, moliyaviy-iqtisodiy va**

---

<sup>30</sup> Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). - Т.: «Меҳнат», 2009. – 145-б.

**axborot mexanizmlari muhitini o'z ichiga oluvchi mehnat bozorining tarkibiy qismidir<sup>31</sup>.**

Mehnat bozori infratuzilmasining darajali ierarxiyasi va uning funkstiyalari turli tumandir (1-jadval).

**1-jadval. Mehnat bozori infratuzilmasining darajali ierarxiyasi va uning funkstiyalari**

Xalqaro	- milliy mehnat bozorida mehnat munosabatlarini tartibga solish bo'yicha xalqaro konvenstiya va tavsiyanomalarni ishlab chiqish.
Milliy	- milliy mehnat bozorining amal qilishiga zarur normalarni aniqlash; - ijtimoiy va mehnat qonunchiligi tizimini ixchamlashtirish; - ish beruvchilar va xodimlarning huquqlarini aniqlash.
Hududiy	- hududning ijtimoiy-mehnat sohasidagi munosabatlarini tartibga soluvchi huquqiy normalarni ishlab chiqish; - ish bilan ta'minlashga ko'maklashuvchi dasturlarni ishlab chiqish va amalga oshirish konstepstiyasini shakllantirish; - ish bilan bandlik va iqtisodiy rivojlanish ustuvorliklarini muvozanatlashtirish mexanizmlarini aniqlash; - mehnat salohiyati tarkibini yaxshilash; - hududda mehnat salohiyatidan foydalanish samaradorligini oshirish dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirish.
Birlamchi	- personalni boshqarish siyosatini ishlab chiqish va amalga oshirish; - raqobatbardosh xodimlarni shakllantirish.

\* Jadval muallif tomonidan tuzilgan.

1-jadvaldan ko'rinadiki, mehnat bozori infratuzilmasining darajali ierarxiyasi xalqaro, milliy va birlamchiga bo'linib, uning funkstiyalari ham darajasiga mos tasniflangan.

Mehnat bozori infratuzilmasi funkstional elementlari va tarkibiy qismlari bo'yicha quyidagi tizimlarni o'z ichiga oladi:

<sup>31</sup> Холмұминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Маърузалар матни. – Тошкент, 2010. – 6-б.



1. Mehnat bozori infratuzilmasining ustqurmaviy elementlari: bunga davlatning tartibga solish va normativ-huquqiy roli, mehnat shartnomalari va hokazolar kiradi. Davlatning tartibga solish roli huquqiy normalar va qonunlarning qabul qilinishi, mehnat munosabatlarini tartibga solish, investistiyalar harakatini boshqarish, ijtimoiy siyosatni amalga oshirish, ishchi kuchi shakllanishiga ta'sir etishdan iborat.

2. Mehnat bozori infratuzilmasining tashkiliy tarkibi, ya'ni, makro va mikro darajalardagi tashkiliy-iqtisodiy va tashkiliy-boshqaruv tuzilmalari quyidagilarni o'z ichiga oladi:

- ishga joylashtirish bo'yicha tashkiliy tuzilmalar, bularga, davlat, munistipial organlar, nodavlat ish bilan bandlik xizmatlari kiradi;

- ta'lim tizimi, bunga davlat va nodavlat ish bilan bandlik xizmatidagi o'quv markazlari hamda o'rta va oliy o'quv yurtlari kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash institutlari sifatida, fuqarolarni o'qitish bo'yicha ish bilan bandlik xizmati organlari bilan shartnomaviy hamkorlikda mehnat bozoriga yangi mutaxassislarni tayyorlab beradi;

- rekrut tizimi, bunga rekrut agentliklari va ixtisoslashgan mehnat birjalari kiradi;

- axborot tizimi - mehnat bozori holati haqida axborotlarni to'plash;

- ijtimoiy tizim – ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lganlarga ko'rsatiladigan xizmatlar bo'yicha markazlar va tashkilotlar;

- moliyaviy tizim – bularga davlat ish bilan bandlik jamg'armasi, tijorat ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi jamg'armalar, bitiruvchilarni ishga joylashtirishga ko'maklashuvchi o'quv yurtlarining jamg'armalari kiradi<sup>32</sup>.

Xulosa qilib aytganda, mehnat bozorining to'laqonli faoliyat ko'rsatishi uchun uning infratuzilmasini rivojlantirish kerak. Mehnat bozori infratuzilmasi – ish beruvchi va yollanuvchi o'rtasidagi eng samarali o'zaro hamkorlikni

---

<sup>32</sup> Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси функционал элементлари ва таркибий қисмлари // Мамлакатни модернизациялаш шароитида иқтисодийни ривожлантиришнинг долзарб муаммолари. Республика аънавий илмий-амалий конференция. 1-қисм. Тошкент, 2012. – 47-б.

ta'minlaydigan davlat, nodavlat, jamoat tashkilotlari va jamg'armalari kabilardir. Infratuzilma ish kuchining bahosi, mehnat sharoiti, xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlash xususida ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish, shuningdek, mehnat bozorida ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar huquqlarini himoya qilish jarayonlarini tashkil etishi va tartibga solishi lozim.

## **1.2. Mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirishning uslubiy asoslari**

Infrabetuktura (lat. infra-quyi, betuktura-tuzilish, joylashuv) - xalq xo'jaligida ishlab chiqarish hamda aholiga xizmat qiladigan sohalar. U transport, aloqa, savdo, moddiy-texnika ta'minoti, suv bilan ta'minlash, fan, maorif, sog'liqni saqlash, atrof-muhitni muhofaza qilish va boshqalarni o'z ichiga oladi <sup>33</sup>.

Bizning fikrimizcha, infratuzilma iqtisodiyotning rivojlanib borishi uchun ko'maklashadigan, iqtisodiy munosabatlarning bir maromda borishini ta'minlaydigan, har xil bozorlar va korxonalar faoliyatiga ijobiy ta'sir qiladigan turli xizmatlar ko'rsatuvchi korxonalar va muassasalar majmuidir.

Mehnat bozori infratuzilmasi bozorda iqtisodiy munosabatlarning bir maromda borishini ta'minlaydigan, bu bozorning taraqqiy qilishida ko'maklashadigan xizmat ko'rsatuvchi korxonalar va muassasalardir. Ko'pgina olimlar bu tushuncha tarkibini turli vositachi firmalar, tashkilotlar va agentliklar bilan cheklab qo'yadilar. Bizning fikrimizcha, mehnat bozori infratuzilmasiga aytilganlardan tashqari, mehnat bozoriga kerakli mutaxassislarni tayyorlash, kasbga o'qitish, ularni malakasini oshirish, fuqarolarning sog'ligini muhofazalash va ular mehnat layoqatlarini qayta tiklash muassasalari, axborot agentliklari, radio, televidenie, matbuot xizmati va boshqalar ham kiradi.

Ilk bandlik xizmatlari XIX asrning birinchi yarmida Germaniya va Angliyada, keyin Frantsiyada paydo bo'ldi. XX asrning boshlarida Angliyada umummilliy mehnat birja tashkiloti ta'sis etildi. Hozirgi vaqtda Yevropa

---

<sup>33</sup> Экономический словарь / А.И. Архипов [и др.]; отв. ред А.И. Архипов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2013. – С. 276.

ittifoqining ko'plab mamlakatlarida mehnat muassasalari faoliyati bilan birgalikda, ushbu hududda ittifoqning umumiy mehnat muassasasi ham faoliyat ko'rsatadi. Bu muassasa to'rt tarkibiy qismdan iborat:

1. **Hisoblash markazi.** Bu birjaning eng yuqorigi organi bo'lib, unda barcha bo'limlar faoliyati nazorat qilinib, kelgusi ishlar bo'yicha rejalar ishlab chiqiladi. Bu muassasa Praga shahrida joylashgan.

2. **Mamlakatlar mehnat muassasalaridagi maxsus bo'limlar.** Bunday bo'limlar muassasaning faoliyatini barcha mamlakatlardagi mehnat birjalari bilan bog'laydi.

3. **Tahlil guruhi.** Yevropa Ittifoqi va ayrim mamlakatlar mehnat bozoridagi talab va taklif miqdorini, ularning o'zgarishlarini tahlil qilib boradi. Vaqti-vaqti bilan anketa so'rovlari o'tkazib, anketa natijalarini tahlil qiladi.

4. **Reklama-axborot byulleteni chiqarish bo'limi.** Yevropa mamlakatlari mehnat bozoridagi talab va taklif hajmi, bozordagi so'ngi yangiliklarga oid byulleten nashr qilib, barcha mamlakatlar mehnat muassasalariga jo'natadi.

Yevropa Ittifoqidagi bu umumiy mehnat muassasasi mehnat layoqatini noqonuniy oldi-sotdisi va mehnatni muhofaza qilish qoidalari buzilishiga ilk zarba bo'ldi.

Mamlakatimiz hududida ilk mehnat muassasalari XX asrning boshlarida vujudga kelib, 1922-1925 yillarda Sobiq Ittifoqda taxminan 300 ta bunday firmalar faoliyat ko'rsatgan edi. 1930 yillarda birjalarning tugatilishi natijasida, mehnat muassasalari vazifalari tuman ijroya qo'mitalari huzuridagi ishga joylashtirish byurolariga yuklatildi.

Mamlakat mehnat bozorida faoliyat ko'rsatayotgan korxonalar o'rtasida raqobatni shakllantirish va ular faoliyatini samarali shaklga keltirish uchun rag'batlantirishni yo'lga qo'yish lozim. Muassasalarni rag'batlantirish uchun ular faoliyatini tahlil qilish va yuqori natijalarga erishgan muassasani aniqlash muhimdir. Bu uchun biz «**mehnat muassasalari reytingini hisoblash uslubiyoti**»ni ishlab chiqdik.

Mehnat muassasalari reytingini aniqlash uchun quyidagi ko'rsatkichlardan foydalaniladi:

**1. Mehnat muassasalariga murojaat qilish koeffitsienti ( $K_1$ )**

$$K_1 = \frac{A_1 / A_2}{A_3 / A_4}, (1.1)$$

Bunda  $A_1$  – murojaat qilganlar;  $A_2$  – iqtisodiy nafaol aholi;  $A_3$  – hududdagi jami muassasalarga murojaat qilganlar;  $A_4$  – hududdagi jami iqtisodiy nafaol aholi;

**2. Ish bilan ta'minlash koeffitsienti ( $K_2$ ).**

$$K_2 = \frac{A_5 / A_1}{A_6 / A_3}, (1.2)$$

Bunda  $A_5$  – ish bilan ta'minlangan murojaat qilgan aholi;  $A_6$  – hududdagi jami ish bilan ta'minlangan murojaat qilgan aholi.

**3. Yarmarkalarda ishga joylashtirish koeffitsienti ( $K_3$ ).**

$$K_3 = \frac{A_7 / A_8}{A_9 / A_{10}}, (1.3)$$

Bunda  $A_7$  – yarmarkalarda ishga joylashganlar;  $A_8$  – ishtirok qilganlar;  $A_9$  – umumiy hududdagi yarmarkalarda ishga joylashganlar;  $A_{10}$  – umumiy hududdagi yarmarkalarda ishtirok qilganlar.

**4. Jamoat ishlariga jalb qilish koeffitsienti ( $K_4$ ).**

$$K_4 = \frac{A_{11} / A_1}{A_{12} / A_3}, (1.4)$$

Bunda  $A_{11}$  – jamoat ishlariga ishtirok qilganlar;  $A_{12}$  – umumiy hududdagi jamoat ishlariga ishtirok qilganlar.

**5. Kasbga o'rgatish koeffitsienti ( $K_5$ ).**

$$K_5 = \frac{A_{13} / A_1}{A_{14} / A_3}, (1.5)$$

Bunda  $A_{13}$  – mehnat muassasalarida kasbga tayyorlanganlar;  $A_{14}$  – umumiy

hududdagi mehnat muassasalarida kasbga tayyorlanganlar.

#### **6. Ish o'rni yaratish ko'effitsienti ( $K_6$ ).**

$$K_6 = \frac{Q_1/Q_2}{Q_3/Q_4}, (1.6)$$

Bunda  $Q_1$  – mehnat muassasalari ko'magida yaratilgan ish o'rinlari;  $Q_2$  – jami yaratilgan ish o'rinlari;  $Q_3$  – hududdagi mehnat muassasalari tomonidan yaratilgan jami ish o'rinlari;  $Q_4$  – hududda yaratilgan jami ish o'rinlari.

Vaqt o'tishi bilan baholash me'zonlarini ko'paytirish mumkin, masalan mehnat bo'limlari internet saytlarining sifati, muassasalar internet saytlariga murojaat qilganlar soni, boshqa hududlarga fuqarolarni ishga joylashtirish va boshqalarni kiritish mumkin.

Shuni alohida ta'kidlash lozimki, agar ikki yoki undan ortiq muassasalar bir xil miqdorda ball egallab, bir o'ringa to'g'ri kelishsa, u holda faqat bunday muassasalardan qaysi birining natijasi yuqoriligini aniqlash uchun, ko'rsatkichlarning qo'shimcha ko'effitsientlaridan foydalanish mumkin. Bunda ko'rsatkichlar bo'yicha to'plangan ball qo'shimcha ko'effitsientga ko'paytiriladi.

Qo'shimcha ko'effitsientlarning umumiy hududdagi tadbirlarning ahamiyatiga ko'ra quyidagicha ko'rsatish mumkin:

1. Muassasalarga murojaat qilish ko'effitsienti-1,5;
2. Ish bilan ta'minlash ko'effitsienti -1,4;
3. Yarmarkalarda ishga joylashtirish ko'effitsienti -1,3;
4. Jamoat ishlariga jalb qilish ko'effitsienti -1,2;
5. Kasbga o'rgatish ko'effitsienti -1,1;
6. Ish o'rni yaratish ko'effitsienti -1,0.

Rag'batlantirish jarayonida birinchi o'rinni olgan muassasaga katta e'tibor qaratiladi.

Mehnat muassasalari faoliyati tahlil qilingach, olingan natijaga asosan, qo'yidagicha baholanadi:

1. Maksimal ballning 65,0-100 foizidagi natijaga ega muassasalar faoliyati

– “a’lo”;

2. Maksimal ballning 51,0-64,9 foizi natijaga ega bo’lgan muassalar faoliyati – “o’rta”;

3. Maksimal ballning 41,0-50,9 foizi natijasiga ega bo’lgan muassasalar faoliyati – “qoniqarli”;

4. Maksimal ballning 0-40,0 foizi natijasiga ega muassasalar faoliyati – “qoniqarsiz” deb hisoblanadi.

Mehnat muassasalari reytingini har chorakda yoki yilda bir marta hisoblab borish va natijasi yuqori bo’lgan mehnat muassasasiga «**Namunali mehnat muassasasi**» belgisini va berkitilgan hududida ko’rsatkichlari yuqori bo’lgan intizomli xodimlarga «**Namunali mehnat inspektori**» unvonini berib, moddiy va ma’naviy rag’batlantirishni yo’lga qo’yilsa maqsadga muvofiq bo’lar edi. Bu faoliyat mehnat bozorida faoliyat ko’rsatayotgan muassasalarni boshqarishning samarali vositasi hisoblanadi.

Biz tavsiya qilayotgan uslubdan butun mamlakat yoki ayrim hudud mehnat muassasalari faoliyatiga baho berib, natijasi yuqori mehnat muassasalariga rag’batlantirish, natijasi past mehnat muassasalariga ular faoliyatini yaxshilash tadbirlarini qo’llash mumkin.

Mehnat bozori infratuzilmasining holati kasbiy ta’lim olgan ishchi kuchiga bo’lgan talab-taklifning mutanosibliigi darajasi bilan tavsiflanadi. Bunda shuni e’tiborga olish kerakki, ishchi kuchi bo’lgan talab ham, taklif ham hududiy kesimda ta’lim yo’nalishlari va darajasi bo’yicha belgilanadi. Malakali mehnat bozorining muvozonatini uning shunday holati tarzida tushunmoq, kerakki, bunda ta’lim muassasalarida kadrlar tayyorlash hajmi (ishchi kuchiga bo’lgan taklif) tegishli mutaxassislik yoki kasblar bo’yicha tashkil etilgan yangi ish o’rinlari yoki mavjud bo’sh ish o’rinlari soniga, shu jumladan, hududlar kesimida kasb-hunar ta’limining har bir yo’nalishiga mos keladi (ishchi kuchiga bo’lgan talab). Shunday qilib, mehnat bozoridagi ishchi kuchiga bo’lgan talab-taklifning mutanosibliigi quyidagi formula orqali ifodalanadi:

$$\sum S - \sum (V+B + RK) \rightarrow 0, (1.7)$$

bu yerda: S - hudud iqtisodiyotining kasb-hunar ta'limining aniq yo'nalishi bo'yicha tayyorlangan ishchilarga bo'lgan ehtiyoj;

V - kasb-hunar ta'limining ayni yo'nalishi bo'yicha mutaxassislar tayyorlash hajmi (bitiruvchilar soni);

B - O'MKHT yo'nalishlari bo'yicha tayyorgarlikka ega bo'lgan ishsizlar soni;

RK - ixtisoslashtirilgan ta'lim markazlarida yoki korxonalarda bevosita kasbiy tayyorlov kursidan o'tgan ishchilar;

$$\sum S - \sum (V+B + RK) - \text{ nolga intiluvchi farq; (1.8)}$$

$\sum$  - yig'indi belgisi (bayonni soddalashtirish maqsadida kelgusida foydalanilmaydi).

Bu formulaga muvofiq mehnat bozoridagi nomutanosibliklar hududiy kesimda kasb-hunar ta'limining aniq yo'nalishi bo'yicha kadrlar tayyorlashning umumiy hajmi va ayni hududda joylashgan korxonalarining tegishli kasblar bo'yicha malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyoji o'rtasidagi farq bilan belgilanadi. Bu farq quyidagi formula bilan hisoblanadi:

$$\sum(V+B+RK) - \sum S = \pm N, (1.9)$$

bunda: N - malakali mehnat bozorining yuklanishi.

U talab va taklifning kattaligiga bog'liq ravishda salbiy yoki ijobiy ahamiyatga ega bo'lishi mumkin. Ishchi kuchiga bo'lgan talab taklifdan ustun bo'lganida yuklanish ijobiy, aksincha, ishchi kuchiga bo'lgan taklif juda yuqori bo'lganda malakali mehnat bozoridagi kuchlanganlik salbiy ahamiyatga ega bo'ladi.

Jahon tajribasi ko'rsatadiki, malakali mehnat bozoridagi nomutanosiblikning eng maqbul darajasi +10% chegarada bo'ladi. Uning bu ko'rsatkichlari ancha yuqori bo'lishi ishchi kuchiga bo'lgan talaf-taklifning nomutanosibligini va ma'lum muvozanatga erishish uchun tegishli tadbirlar ishlab chiqishni talab etadi.

Mahalliy va hududiy mehnat bozorlari infratuzilmasini baholash hamda prognozlashtirish jarayonida quyidagilar aniqlanadi:

1. Hududlar, tarmoq va kasblarning o'ziga xos xususiyatlarini e'tiborga olgan holda kasbiy-malakaviy kesimda ishchi kuchiga talab va taklif nisbati.

2. Mehnat bozoriga kiruvchi ishchi kuchining sifatiy tarkibi.

3. O'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tizimida kadrlar tayyorlashning zaruriy hajmi va kasbiy tuzilmasi.

4. Ishdan bo'shaganlar va ishsizlarni qayta tayyorlashning zaruriy hajmi va kasbiy tuzilmasi.

Mehnat bozori infratuzilmasi yana bir ko'rinishlari bu ta'lim va sog'liqni saqlash tizimlari hisoblanadi. Mehnat bozorida ham ish beruvchilar mehnat layoqatining sifatini, yollanma ishchining bilimi, jismoniy tayyorgarligi, tajribasi, ma'lumoti va iqtidorini qadrlaydilar. Mamlakat miqyosida mehnat layoqati sifatini oshirib borish mehnat resurslarining jismoniy va ma'naviy rivojlanish darajasini oshishi bilan izohlanadi.

Iqtisodchi olimlar xodimlarning ma'lumot olishlari bo'yicha bo'ladigan barcha xarajatlarni quyidagi guruhlariga ajratadilar:

- ta'lim oluvchining to'g'ri xarajatlari yoki o'z xamyonidan xarajatlari;
- yo'qotilgan (boy berilgan) ish haqi;
- ma'naviy yo'qotish;
- hukumatning maorif uchun xarajatlari;
- davlatning boy berilgan soliqlari.

Ta'lim olishning shaxsiy foydasi talabanning o'ziga yoki oila a'zolariga tegishli bo'lsa, tashqi foyda esa ta'limga qo'yilmalardan olinadigan ijtimoiy nafning o'sishi, aholining ma'lumot va madaniy darajasining o'sishi tufayli jinoyatchilikning kamayishi, yuqori ma'lumotga ega bo'lgan shaxslarning ijtimoiy faolligini oshishi, ota-onalari yuqoriroq ma'lumotga ega bo'lgan bolalarning yaxshiroq tarbiyalanishi va ma'lumot olishi kabilarni kiritish mumkin. Barcha ijtimoiy naflarni miqdor bilan o'lchab bo'lmaydi, shuning uchun ta'limning iqtisodiy unumini tahlil qilishda, xodimning ma'lumotlilik va maxsus tayyorgarlik darajasi oshishi natijasida, mutaxassis ish haqining ko'payishi asos qilib olinadi.



Mehnat layoqati sifatini oshirish uchun moliyaviy va vaqt xarajatlari sarflanadi va mutaxassis o'zidagi sifatli mehnat layoqatidan samarali foydalanish oqibatida, mehnat layoqatining sifati past bo'lgan xodimlarga nisbatan ko'proq natijaga ega bo'ladi.

### **1.3. Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyati hamda uning asosiy yo'nalishlari**

Mehnat bozori faol siyosat olib borishning eng samarali yo'nalishlaridan biri, mehnat bozorining eng muhim instituti bo'lgan ish bilan bandlikka ko'maklashish markazlari ixtisoslashgan umummilliy davlat xizmatidir<sup>34</sup>.

Respublikamizda davlat ish bilan bandlik xizmati 1991 yilda tashkil etilgan edi. Ish bilan bandlik xizmati ishining asosiy tamoyillari xalqaro tajribaga mos keladi<sup>35</sup>.

Mustaqillikning dastlabki yillarida respublikamizda mehnat birjalari faoliyatini bajarib boradigan davlatimizning ish bilan bandlik xizmati tashkil qilindi. O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligida bayon qilinishi bo'yicha mamlakatimizdagi ish bilan ta'minlash xizmati uch xil darajada amal qiladi:

1. Hukumatning ish bilan ta'minlash xizmati;
2. Mintaqaviy ish bilan ta'minlash boshqarmalari;
3. Bandlikka ko'maklashuvchi tuman (shahar) markazi<sup>36</sup>.

Hukumat ish bilan ta'minlash xizmatini Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi orqali amalga oshiradi. Qoraqalpog'iston Respublikasi va viloyatlarda mintaqaviy ish bilan ta'minlashni boshqaradigan Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari faoliyat ko'rsatmoqda.

Toshkent shahar tumanlarida Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy

---

<sup>34</sup> Abdurahmonov Q.X, Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari. Darslik. – T.: TDIU, 2011. - 218- b.

<sup>35</sup> Xolmo'minov Sh.R, Xolmurodov S.E. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma – Toshkent, 2013. - 195-b.

<sup>36</sup> Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни // www. lex.uz.

muhofaza qilish tuman markazlari mahalliy ish bilan ta'minlash muassasalari hisoblanadi. Toshkent shahrida 11 ta mehnat bo'limlari faoliyat ko'rsatmoqda.

Magistrlik dissertatsiya ob'ekti hisoblangan Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ishsiz aholini ro'yxatga olish va ishga joylashtirish, kasbga o'qitish va ijtimoiy muhofaza qilish masalalari bilan shug'ullanib, uning tashkiliy tuzilmasi quyidagi rasmda aks etgan.

Shayxontohur tumanida "Ish bilan bandlik" hududiy dasturlari asosida aholini ish bilan ta'minlashga birinchi darajali ahamiyat beriladi. Bu ularning O'zbekiston Respublikasi "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi Qonunida belgilab qo'yilgan vazifalaridan kelib chiqadi.

Mazkur qonunga binoan mahalliy mehnat organlari:

- fuqarolarga maqbul keladigan ish topishda, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar va boshqa ish beruvchilarga esa zarur xodimlarni tanlashda yordamlashishlari;

- mehnat organlariga murojaat qilgan fuqarolar ish beruvchilarga ish topish va ishchi kuchi bilan ta'minlash imkoniyatlari to'g'risida ma'lumot berishlari;

- fuqarolarni kasbga o'rgatish, qayta o'rgatish va malakasini oshirish to'g'risida o'quv yurtlari, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar bilan shartnomalar tuzishlari;

- ishsizlarni ro'yxatga olish, ularga nafaqa tayinlash va to'lash chora-tadbirlarini ko'rishlari;

- bo'sh ish joyiga muhtoj fuqarolarning hisobini yuritishlari;

- o'z hududlarida kafolatli ish joylarining eng kam miqdorini belgilashlari talab etiladi<sup>37</sup>.

Quyidagilar Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazining asosiy vazifalari hisoblanadi:

---

<sup>37</sup> Ўзбекистон Олий Мажлиси Ахборотномаси, 1998 йил, 5-6-сонлар. – 172-174-б.

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

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

- band bo'lmagan aholi va ishsizlarga, birinchi navbatda yoshlarga, ayollarga, imkoniyatlari cheklangan shaxslarga ularni professional qayta tayyorlash, ishga joylashtirish bo'yicha sifatli xizmatlar ko'rsatishni tashkil etish;

- mehnat, bandlik, mehnatni muhofaza qilish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish sohasidagi qonun hujjatlari talablariga rioya etilishi ustidan nazoratni, mehnat munosabatlari, mehnatni moddiy rag'batlantirish va muhofaza qilish mexanizmlarni takomillashtirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirish<sup>38</sup>.

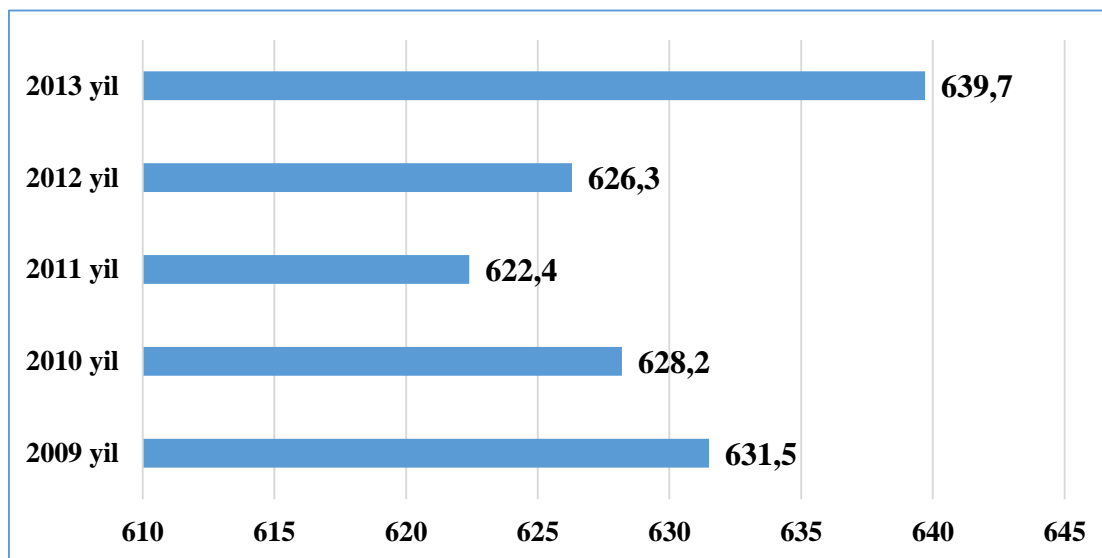
Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlariga ko'ra, so'ngi yillarda ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholi soni nisbatan barqarorlashib, iqtisodiy faol aholi tarkibidagi ulushi kamayib bormoqda (2-rasm).

2-rasmdan ko'rinib turganidek, 2009-2013 yillar davomida ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholi soni 8,2 ming kishiga yoki 1,3 foizga ortgan. Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlariga qaraganda, tahlil qilinayotgan davrda mazkur toifadagi aholi sonining o'sish sur'ati Andijon, Jizzax, Qashqadaryo, Navoiy, Samarqand, Sirdaryo va Xorazm viloyatlarida respublika o'rtacha ko'rsatkichidan yuqori, qolgan hududlarda esa past bo'lgan. Aytish joizki, tahlil qilinayotgan davrda ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan

---

<sup>38</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2009 йил 30 декабрдаги «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тузилмасини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида» 1251-сон қарори ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 2 февралдаги 10-сон «Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тузилмасини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида» 2009 йил 30 декабрдаги 1251-сон қарорини амалга ошириш чора-тадбирлари ҳақида»ги қарори // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

aholi soni faqat Qoraqalpog'iston Respublikasi, Buxoro va Toshkent viloyatlarida kamaygan.



**2-rasm. O'zbekistonda ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholi sonining o'zgarishi, ming kishi**

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

O'zbekistonda ish bilan ta'minlashga muhtoj bo'lgan aholining 50 foizga yaqin qismi Farg'ona (11,7%), Samarqand (11,9%), Andijon (10,6%) va Qashqadaryo viloyatlarining (9,3%) ulushiga to'g'ri keladi.

2014 yilning 1 yanvar holatiga, respublikada 6,0 ming nafar yoki iqtisodiy jihatdan faol aholi sonining 0,05 foiz ishsiz hisoblanadi. Ayni vaqtda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Xalqaro mehnat tashkiloti metodologiyasi bo'yicha amalga oshirilgan hisob-kitoblariga qaraganda, ishsizlikning real darajasi 4,9 foiz atrofida bo'ldi. Vaholanki bu ko'rsatkich 2012 yilda 5,0 foizni tashkil etgan.

Ish qidirib bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga murojaat qilganlarning aksariyati ishga joylashtirilmoqda (2-jadval).

2-jadvaldan ko'rinib turganidek, 2009 yilda ish qidirib bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlariga murojaat qilganlarning 85,8 foizi ishga joylashtirilgan bo'lsa, 2013 yilga kelib bu

miqdor 91,6 foizga teng bo'lgan. 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.

**2-jadval. O'zbekiston Respublikasida Ish qidirib bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga murojaat qilganlarga nisbatan ishga joylashtirilganlar ulushi, %**

Hududlar	Y i l l a r					2013 yilda 2009 yilga nisbatan o'zgarishi (+,-)
	2009	2010	2011	2012	2013	
Qoraqalpog'iston Respublikasi	90,8	92,0	96,1	94,0	98,0	7,2
<i>viloyatlar:</i>						
Andijon	87,5	88,7	91,7	91,1	93,9	6,4
Buxoro	79,5	85,5	91,1	92,6	91,3	11,8
Jizzax	86,0	83,6	84,7	86	92,5	6,5
Qashqadaryo	88,7	91,5	89,8	91,2	93,7	5,0
Navoiy	88,6	92,5	92,4	93,4	87,1	-1,5
Namangan	84,7	89,1	90,8	91,8	94,4	9,7
Samarqand	91,7	88,7	89,5	92,5	93,3	1,6
Sirdaryo	84,8	85,6	88,9	93,5	84,6	-0,2
Surxondaryo	86,6	92,9	91,2	89	93,6	7,0
Toshkent	90,4	91	93,3	94,1	95,3	4,9
Farg'ona	86,8	87,1	87,7	86,4	91,9	5,1
Xorazm	69,6	81,8	86,5	87,7	84,8	15,2
Toshkent sh.	82,4	88,4	83,8	79,5	50,6	-31,8
<b>Respublika bo'yicha</b>	<b>85,8</b>	<b>88,7</b>	<b>90,1</b>	<b>90,4</b>	<b>91,6</b>	<b>5,8</b>

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

2013 yilda Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar) markazlariga eng ko'p murojaat qilganlar Farg'ona (murojaat qilganlar umumiy sonining 13,7%i), Samarqand (11,1%) va Andijon (10,4%) viloyatlariga to'g'ri keladi. Mehnat organlariga ko'proq qishloq (72,9%) aholisi hamda 30 yoshgacha bo'lgan yoshlar (54,3%) ro'yxatdan o'tmoqda<sup>39</sup>.

<sup>39</sup> O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi "Me'nat bozori monitoringi" informatsion taliliy byulleteni

Fuqarolarning ishga joylashishlariga ko'maklashish, ish qidirish muddatlarini qisqartirish maqsadlarida 2013 yili 768 ta bo'sh ish o'rinlari yarmarkalari o'tkazildi va ularda 36,6 mingdan ortiq ish beruvchilar va 264,0 ming nafardan ortiq ish izlovchilar qatnashdilar. Ushbu yarmarkalarda 100,5 ming kishi, shu jumladan 62,9 ming yoshlar, o'quv muassasalari bitiruvchilarini, muddatli harbiy xizmatdan qaytganlar, jazoni o'tash muassasalaridan qaytganlar ishga joylashishga yo'llanma oldilar<sup>40</sup>.

Jamoat ishlarini tashkil etish ishsizlarni ish bilan ta'minlashning faol choralaridan hisoblanadi. Bu ishlab chiqarish mavsumiy bo'lgan va ishchi kuchidan yil davomida bir tekis foydalanilmaydigan qishloq joylari uchun ayniqsa dolzarbdir.

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

- 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 uchun shart-sharoitlar yaratish;

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

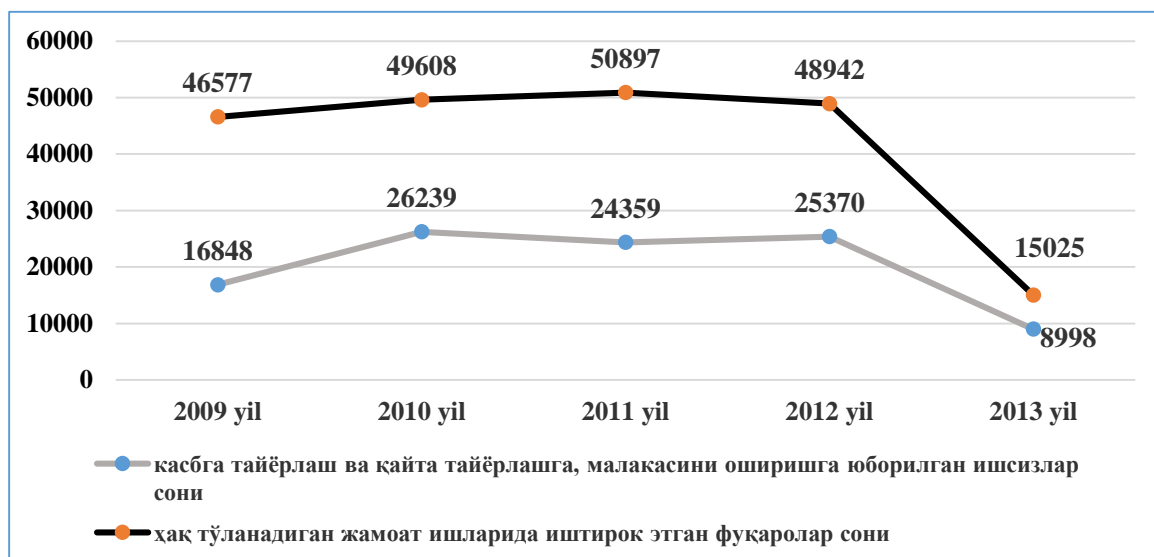
- turli sabablarga ko'ra kasb faoliyatida ancha uzilishlar bo'lgan shaxslarni mehnatga qayta tiklash;

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

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi ma'lumotlariga qaraganda, O'zbekiston Respublikasida haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etgan ishsizlar soni kamaygan (3-rasm).

---

<sup>40</sup> O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi "Mehnat bozori monitoringi" informatsion talilij byulleteni



### 3-rasm. O'zbekiston Respublikasida haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etgan ishsizlar sonining o'zgarishi, kishi\*

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

3-rasmdan ko'rinadiki, haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etgan fuqarolar soni 2009 yildagi 49,6 ming kishidan 2013 yilda 15,0 ming kishiga yoki 67,7 foizga kamaygan. Bunday kamayish tendensiyasi respublikaning barcha hududlarida kuzatilgan.

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>41</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.

<sup>41</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазириликнинг 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)

3-rasmdan ko'rinadiki, respublika bo'yicha kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga yuborilgan ishsizlar soni 2009 yilga nisbatan kamaygan, ammo bu ko'rsatkich 2012 yilga nisbatan ortgan.

Kasbga tayyorlangan aksariyati tuzilgan shartnomalar asosida bazaviy kollejlarda iqtisodiyotda talab qilinayotgan mutaxassisliklar bo'yicha, ya'ni tikuvchilik, to'quvchilik, elektrik, payvandchilik, bo'yoqchilik, suvoqchilik, kompyuter texnikasi operatori va boshqa shu kabi kasblar bo'yicha o'qitilgan.

Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida ro'yxatga olingan bo'sh ish o'rinlari bilan ishsizlikni kamaytirib bo'lmaydi. Chunki, 2013 yilda respublika bo'yicha bitta bo'sh ish o'rniga o'rtacha 4,9 ta ishsiz to'g'ri keladi. Mazkur ko'rsatkichning hududlar miqyosidagi tahlili uning Qoraqalpog'iston Respublikasida (6,2 ta), Andijon (5,4 ta), Samarqand va Xorazm (5,3 ta) viloyatlarida yuqori bo'lganligini ko'rsatadi. Bu esa yuqoridagi hududlarda mehnat bozorining yuqori bosimli holatini anglatadi.

Bu kabi muammolar joylarda Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyatining qoniqarli darajada yo'lga qo'yilmaganligi va ishsiz aholiga ular tomonidan ko'rsatilayotgan xizmatlar ko'lamining torligi oqibatida vujudga kelmoqda.

Shunday qilib, aholini ish bilan ta'minlashda bandlik xizmatining o'rni yil sayin oshib bormoqda. Shu bilan birga, yuqorida berilgan ilmiy asoslangan takliflarni amalga oshirish joylaridan bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyatining yanada jonlanishiga yordam beradi.

## **I bob bo'yicha xulosa**

1. Infratuzilma iqtisodiyotning rivojlanib borishi uchun ko'maklashadigan, iqtisodiy munosabatlarning bir maromda borishini ta'minlaydigan, har xil bozorlar va korxonalar faoliyatiga ijobiy ta'sir qiladigan turli xizmatlar ko'rsatuvchi



korxonalar va muassasalar majmuidir.

2. Mehnat bozori infratuzilmasi bozorda iqtisodiy munosabatlarning bir maromda borishini ta'minlaydigan, bu bozorning taraqqiy qilishida ko'maklashadigan xizmat ko'rsatuvchi korxonalar va muassasalardir. Ko'pgina olimlar bu tushuncha tarkibini turli vositachi firmalar, tashkilotlar va agentliklar bilan cheklab qo'yadilar. Bizning fikrimizcha, mehnat bozori infratuzilmasiga aytilganlardan tashqari, mehnat bozoriga kerakli mutaxassislarni tayyorlash, kasbga o'qitish, ularni malakasini oshirish, fuqarolarning sog'ligini muhofazalash va ular mehnat layoqatlarini qayta tiklash muassasalari, axborot agentliklari, radio, televidenie, matbuot xizmati va boshqalar ham kiradi.

3. Infratuzilma ishchi kuchining bahosi, mehnat sharoiti, xodimlarni tayyorlash va qayta tayyorlash xususida ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi munosabatlarni tartibga solish, shuningdek, mehnat bozorida ish beruvchilar bilan yollanma xodimlar huquqlarini himoya qilish jarayonlarini tashkil etishi va tartibga solishi aniqlandi.

4. Mamlakat mehnat bozorida faoliyat ko'rsatayotgan korxonalar o'rtasida raqobatni shakllantirish va ular faoliyatini samarali shaklga keltirish uchun rag'batlantirishni yo'lga qo'yishga qo'yish maqsadida «mehnat muassasalari reytingini hisoblash uslubiyoti»ni ishlab chiqildi. Bu faoliyat mehnat bozorida faoliyat ko'rsatayotgan muassasalarni boshqarishning samarali vositasi hisoblanadi.

5. Davlat ish bilan ta'minlash xizmatini Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi orqali amalga oshiradi. Qoraqalpog'iston Respublikasi va viloyatlarda mintaqaviy ish bilan ta'minlashni boshqaradigan mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmalari, Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyat ko'rsatadi.

## **2–BOB. TOSHKENT SAHAR SAYHONTOHUR TUMANIDA MEHNAT BOZORI INFRATUZILMASINING RIVOJLANIS DARAJASINI BAHOLASH**

### **2.1. Tumanning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi va uning mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishiga ta'siri**

Mamlakatdagi mavjud mehnat resurslaridan yuqori darajada foydalanish hududda amal qilayotgan mehnat bozorining faoliyat ko'rsatishi bilan chambarchas bog'liq. Mehnat bozori esa o'z navbatida huquqiy, iqtisodiy, ijtimoiy, demografik, tabiiy shart-sharoitlar asosida va bir qator omillar ta'siri ostida shakllanadi va amal qiladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.Karimov mamlakatimizni 2013-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2014-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi aholini ish bilan ta'minlash masalalariga alohida to'xtalib, quyidagilarni aytib o'tganlar: **“Ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash bo'yicha mintaqaviy dasturlarning amalga oshirilishi natijasida 2013-yilda qariyb 970 ming kishi ish bilan ta'minlandi. Bu ish o'rinlarining 60,3 foizdan ortig'i qishloq joylarda yaratildi. Bu borada kichik korxonalar, mikrofirmalar va yakka tartibdagi tadbirkorlikni rivojlantirish evaziga 480 mingdan ortiq, kasanachilikni kengaytirish hisobidan esa 210 mingdan ziyod ish o'rni tashkil etildi”**<sup>42</sup>.

Aytish joizki, hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi mehnat bozori infratuzilmasining faoliyatiga o'z ta'sirini o'tkazadi. Olib borilgan tahlillar Toshkent shahar Shayxontohur tumanida makroiqtisodiy ko'rsatkichlarida ijobiy tendensiyalar kuzatilayotganligini ko'rsatdi (3-jadval).

---

<sup>42</sup> Каримов И.А. 2014-йил юкори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом этириш йили бўлади. // Халқ сўзи газетаси 2014 йил 18 январь, №13 (5943).

**3-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida makroiqtisodiy ko'rsatkichlarning o'zgarishi**

Ko'rsatkichlar	O'lchov birligi	2005 yil	2010 yil	2012 yil	2013 yil
Mahalliy byudjet daromadlar rejasi	mln.so'm	31078,6	41328,7	48877,6	53378,2
haqiqatda	mln.so'm	31418,7	41536,2	49269,7	55934,6
Rejaning bajarilishi	%	101,0	100,5	100,8	99,0
Xarajatlar rejasi	mln.so'm	59394,2	74633,8	92050,0	108007,2
haqiqatda	mln.so'm	59524,6	74762,9	92424,6	110292,4
Rejaning bajarilishi	%	100,2	100,2	100,4	102,1

Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Iqtisodiyot bo'limi ma'lumotlari

3-jadvaldan ko'rinib turibdiki, 2005-2013 yillar davomida Shayxontohur tumanida daromadlar rejasi 31078,6 mln.so'mdan 53378,2 mln.so'mga o'sgani holda, bu davrda haqiqatda daromadlar miqdori 31418,7 mln.so'mdan 55934,6 mln.so'mga ortgan. Boshqacha qilib aytganda, Shayxontohur tumanida daromadlar rejasining bajarilishi 2005 yili – 1,0 foizni, 2010 yili – 0,5 foizni, 2012 yili 0,8 foizni tashkil etgan bo'lsa, 2013 yilda daromadlar rejasining 1 foizga bajarilmaganligini ko'rishimiz mumkin.

Tahlillar ko'rsatishicha, o'rganilayotgan davrda tuman bo'yicha daromadlar bilan bir qatorda xarajatlar miqdori ham yil sayin o'sib borgan. Ya'ni, 2005 yili tumanda xarajatlar rejasi 59394,2 mln.so'mni tashkil etgan bo'lsa, 2013 yilga kelib bu miqdor 108007,2 mln.so'mga teng bo'lgan. Rejaga bog'liq holda xarajatlarning haqiqatini tahlil qiladigan bo'lsak, 2005 yili xarajatlar 59524,6 mln.so'mni tashkil etgan bo'lsa, 2013 yilda bu miqdor 110292,4 mln.so'mdan iborat bo'lgan. Olib borilgan tahlillar tumanda xarajatlar bo'yicha reja 2005 yili – 0,2 foizga, 2010 yili – 0,2 foizga, 2012 yili – 0,4 foizga, 2013 yili esa 2,1 foizga ortig'i bilan bajarilgan.

Mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishiga kapital qurilish va asosiy vositalarni foydalanishga topshirish holati ham katta ta'sir qiladi. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida kapital qurilish va asosiy vositalarni foydalanishga topshirilganligida ijobiy tendensiyalar kuzatilgan (4-jadval).

**4-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida kapital qurilish va asosiy vositalarni foydalanishga topshirish dinamikasi**

Ko'rsatkichlar	O'lchov birligi	2005 yil	2010 yil	2012 yil	2013 yil
<b>1. Asosiy kapitalga investisiya (amaldagi narxlarda)</b>	mln.so'm	48225,0	55911,4	63717,0	66917,2
O'sish sur'ati (solishtirma bahoda)	%	152,3	84,1	98,2	91,2
shundan:					
qurilish-montaj ishlari (amaldagi narxlarda)	mln.so'm	34218,6	45208,3	49346,0	61054,5
Asbob uskunalar, mashina va dastgohlar	mln.so'm	13722,7	8553,0	12464,0	4850,4
Boshqalar	mln.so'm	131,4	2150,1	1907,0	1012,3
<b>2. Pudratchilar tomonidan bajarilgan ishlar (amaldagi narxlarda)</b>	mln.so'm	34218,6	45208,3	49346,0	91981,2
o'sish sur'ati (solishtirma bahoda)	%	113,8	89,5	94,1	110,6

Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Iqtisodiyot bo'limi ma'lumotlari

4-jadvaldan ko'rinib turibdiki, 2005-2013 yillar mobaynida Shayxontohur tumanida asosiy kapitalga kiritilgan investisiyalar miqdori muntazam ortib borgan. Ya'ni, 2005 yilda asosiy kapitalga kiritilgan investisiyalar miqdori 48225,0 mln.so'mni tashkil qilgan bo'lsa, 2013 yilga kelib bu miqdor 66917,2 mln.so'mga etgan.

Aytish joizki, asosiy kapitalga investisiyalar asosan qurilish-montaj ishlariga, asbob-uskunalar, mashina va dastgohlar hamda boshqalarga kiritilgan. Tahlillar ko'rsatishicha, Shayxontohur tumanida qurilish-montaj ishlariga kiritilgan investisiyalar miqdori 2005 yildagi 34218,6 mln.so'mdan 2013 yili 61054,5 mln.so'mga ortgan bo'lsa, asbob-uskunalar, mashina va dastgohlarga investisiyalar hajmi aksincha 2005 yildagi 13722,7 mln.so'mdan 2013 yili 4850,0 mln.so'mgacha kamaygan.

Shayxontohur tumanida pudratchilar tomonidan bajarilgan ishlar hajmi ham yil sayin ortib borgan. Masalan, 2005 yili tuman bo'yicha pudratchilar tomonidan

bajarilgan ishlar 34218,6 mln.so'mni tashkil etgan bo'lsa, 2013 yilga kelib bu ko'rsatkich qariyb 2,5 martaga ortib, 2013 yilda 91981,2 mln.so'mga teng bo'lgan.

Ijtimoiy infratuzilma ob'ektlariga asosan xalq ta'limi, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi, sog'liqni saqlash va madaniyat muassasalari kiradi. Aytish joizki, bu ijtimoiy infratuzilma ob'ektlarining rivojlanganlik holati mehnat bozori infratuzilmasiga ham o'z ta'sirini o'tkazadi.

Olib borilgan tahlillar Toshkent shahar Shayxontohur tumanida ijtimoiy infratuzilma ob'ektlaridan xalq ta'limi muassasalari sonining kamayganligini, aksincha o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalari sonining ko'payganligini ko'rsatdi (5-jadval).

5-jadvaldan ko'rinib turganidek, 2005-2013 yillar davomida shayxontohur tumanida xalq ta'limi muassasalarida umumta'lim maktablari soni 54 tadan 52 taga yoki 2 taga kamaygan. Biroq shuni alohida ta'kidlash mumkinki, bu davr mobaynida tumanda ixtisoslashgan maktablar soni 4 tadan 5 taga etgan.

Tahlil qilinayotgan davrda maktablarda tahsil olayotgan o'quvchilar soni 51,0 ming kishidan 45,6 ming kishiga, bunga mos holda maktablarda dars berayotgan o'qituvchilar soni 4,8 ming kishidan 4,3 ming kishigacha kamaygan.

Shayxontohur tumanida maktabgacha ta'lim muassasalari soni 2005 yildagi 41 tadan 2013 yilda 42 taga etgan. Ularda tarbiyalanayotgan bolalar 5,7 mingtadan 5,0 mingtaga kamaygan. Bunga bog'liq holda tarbiyachilar soni 569 nafardan 487 nafarga qisqargan.

Tahlillar Shayxontohur tumanidagi kasb-hunar kollejlari sonining 2005 yildagi 7 tadan 2013 yilda 12 taga etganligini ko'rsatadi. Bu davrda kasb-hunar kollejlari o'quvchilar soni 13,1 mingtadan 17,1 mingtaga ortgan bo'lsa, bunga mos holda ularda faoliyat yuritayotgan o'qituvchilar soni 921 nafardan 1196 nafarga ko'paygan.

Tumanda 2005 yili 1 ta akademik listey bo'lgan bo'lsa, bugungi kunda (2013 yil) ularning soni 3 taga etgan. Aytish joizki, ulardagi o'quvchilar soni 2005 yil 0,8 ming kishini tashkil qilgan bo'lsa, 2013 yilda 1,8 ming kishiga etgan. Shu

bidan birga, 2005-2013 yillarda akademik listeylarda faoliyat yuritayotgan o'qituvchilar soni 63 nafardan 184 nafargacha ko'paygan.

**5-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida ijtimoiy infratuzilma ob'ektlari**

Ko'rsatkichlar	O'lchov birligi	2005 yil	2010 yil	2012 yil	2013 yil
<b>1. Xalq ta'limi</b>					
Umumta'lim maktablari	birlik	54	52	52	52
Shundan:					
Ixtisoslashgan maktablar	birlik	4	4	5	5
Maktablarda o'quvchilar soni	ming kishi	51,0	47,1	45,8	45,6
Maktablarda o'qituvchilar soni	ming kishi	4,8	4,5	4,4	4,3
Bolalar bog'chalari soni	birlik	41	42	42	42
Ulardagi bolalar soni	ming kishi	5,7	4,8	4,9	3,9
Tarbiyachilar soni	kishi	569	488	473	287
<b>2. O'rta maxsus ta'lim</b>					
Kasb-hunar kollejlari	birlik	7	12	12	12
Ulardagi o'quvchilar soni	ming kishi	13,1	16,9	17,4	17,1
Ulardagi o'qituvchilar soni	birlik	921	1160	1198	1196
Akademik listeylar soni	birlik	1	3	3	3
Ulardagi o'quvchilar soni	ming kishi	0,8	1,7	1,73	1,8
Ulardagi o'qituvchilar soni	birlik	63	174	181	184
<b>3. Sog'liqni saqlash</b>					
Shifoxonalar soni	birlik	12	12	12	12
o'rinlar	o'rin	1270	1270	1270	1270
Poliklinika muassasalarining quvvati	qatnov	2437	2643	2688	2691
Har 10 ming aholiga shifoxonadagi o'rinlar	o'rin	40,6	41,4	40,1	40,1
Poliklinika	1 smena qatnov	93,8	96,1	84,8	84,8
Shifokorlar soni	har 10 ming aholiga	27,4	28,0	25,6	25,4
Hamshiralar soni	har 10 ming aholiga	127,3	129,9	119,1	119,7

Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Iqtisodiyot bo'limi ma'lumotlari

Mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishida sog'liqni saqlash tizimining o'rni katta. Olib borilgan tahlillar Shayxontohur tumanida faoliyat ko'rsatayotgan shifoxonalar soni 12 ta ekanligini, ulardagi o'rinlar sonining 1270 taga mo'ljallanganligini ko'rsatadi.

Shayxontohur tumanida har 10 ming aholiga to'g'ri keladigan shifokorlar soni 2005 yildagi 27,4 nafardan 2013 yili 25,4 nafarga, hamshiralar soni esa 127,3 nafardan 119,7 nafarga kamaygan.

Toshkent shahar Shayxontohur tumanidagi mehnat bozori bilan bog'liq mehnat munosabatlari mehnatga oid qonunlar va Oliy Majlis qarorlari va O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, respublika hukumatining qarorlari, davlat hokimiyatining va boshqa vakillik organlari o'zlarining vakolatlari doirasida qabul qiladigan qarorlari bilan tartibga solinadi hamda mehnat munosabatlarning buzilishini oldini olish tuman bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi zimmasiga yuklatilgan.

Shayxontohur tumanida aholi va mehnat resurslari soni yil sayin ortib bormoqda (6-jadval).

**6-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat resurslari tarkibi, ming kishi**

№	Ko'rsatkichlar	Yillar					2013 yilda 2000 yilga nisbatan o'zgarishi (%)
		2000	2005	2011	2012	2013	
1.	Aholi soni	236,1	241,5	303,0	307,2	311,4	131,9
2.	Mehnat resurslari soni	154,2	160,7	200,3	203,1	204,2	132,5
	<i>shundan:</i>						
-	mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatlilar	149,1	156,1	192,6	199,3	200,3	134,3
-	Ishlayotgan pensionerlar va o'smirlar	5,1	4,6	7,7	3,8	3,9	76,5
2.1	Iqtisodiy faol aholi soni	123,3	132,4	165,3	166,5	166,9	135,4
2.2.	Iqtisodiy nafaol aholi soni	30,9	28,3	35,0	36,6	37,3	120,7

\* Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlari

6-jadvaldan ko'rinib turibdiki, 2000-2013 yillar davomida Shayxontohur tumanida aholi soni 236,1 ming kishidan 311,4 ming kishiga yoki 31,9 foizga ko'paygan. Bu davrda tumanda mehnat resurslari soni 154,2 ming kishidan 204,2 ming kishiga yoki 32,5 foizga ortgan. Tahlillar ko'rsatishicha, mehnat resurslari soni aholi soniga nisbatan yuqori sur'atda o'sgan.

Ko'rilayotgan davrda mehnat resurslari tarkibida mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatlilar soni 34,3 foizga ortgan bo'lsa, ishlayotgan pensionerlar va o'smirlar soni 23,5 foizga kamaygan. Mazkur holat mehnat bozoriga demografik omilning sezilarli va bevosita ta'siri bilan bog'liq. Shuningdek, mehnat resurslarining 98,5-99,0 foiz qismi mehnat yoshidagi mehnatga qobiliyatli aholidan tashkil topsa, qolgan 1,0-1,5 foiz qismi ishlayotgan o'smirlar va pensionerlardan iboratdir.

Ma'lumki, mehnat resurslarining tarqsimlash qismi ikkita: iqtisodiy faol va iqtisodiy nafaol aholidan tarkib topadi. Olib borilgan tahlillar tumanda mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholi sonining 2000 yildagi 123,3 ming kishidan 2013 yilda 166,9 ming kishiga yoki 35,4 foizga ortgan. Bu davrda iqtisodiy nafaol aholi soni 30,9 ming kishidan 37,3 ming kishiga yoki 20,7 foizga ko'paygan. Bundan tashqari, iqtisodiy nafaol aholining ulushining ortishi aholi tarkibida 16-24 yoshdagi aholining salmoqli ulushi (20,5%) bilan ham bog'liqdir. Shu bilan birga, ta'lim olayotgan yoshlarning soni yildan-yilga oshib bormoqda. Chunki, respublikada ta'limni rivojlantirishga qaratilgan ijtimoiy-iqtisodiy islohotlarning amalga oshirilishi natijasida yangi qurilayotgan akademik listey va kasb-hunar kollejlariga o'quvchilarning jalb etilishi iqtisodiy nafaol aholining o'sishiga bevosita ta'sir qilmoqda.

Tahlil qilinayotgan davrda mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy nafaol aholiga qaraganda iqtisodiy faol aholi soni yuqori sur'atda o'sgan. Bu holat tumanda iqtisodiy nafaol aholining iqtisodiy faolligini oshirish borasidagi choratadbirlar o'z samarasini berayotganligidan dalolat beradi.



Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlari Shayxontohur tumanida ish bilan band aholi soni mehnat resurslari soniga nisbatan yuqori sur'atda o'sganligini ko'rsatadi (7-jadval).

**7-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida ish bilan band aholi soni va tarkibining o'zgarishi, ming kishi**

№	Ko'rsatkichlar	Y i l l a r					2013 yilda 2000 yilga nisbatan o'zgarishi (%)
		2000	2005	2011	2012	2013	
<b>1.</b>	<b>Ish bilan band aholi soni</b>	<b>119,1</b>	<b>130,1</b>	<b>160,8</b>	<b>162,2</b>	<b>162,2</b>	<b>136,2</b>
	<i>shundan:</i>						
1.1.	Iqtisodiyotning rasmiy sektorida ish bilan bandlar, shundan:	79,6	89,5	115,5	128,3	133,1	167,2
1.1.1.	Iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan bandlar (kichik korxonalar va mikrofirmalardan tashqari)	28,3	31,8	41,1	39,7	39,8	140,6
1.1.2.	kichik korxonalar va mikrofirmalarda ish bilan bandlar	28,1	31,4	41,0	45,7	48,0	170,8
1.1.3.	Dehqon xo'jaliklarida ish bilan bandlar	0,8	0,8	0,7	0,7	0,6	75,0
1.1.4.	Soliq organlarida ro'yxatdan o'tgan yakka tadbirkorlikda ish bilan bandlar	16,3	18,6	24,0	24,8	25,2	154,6
1.1.5.	boshqalar	6,0	6,9	8,7	17,3	19,5	325,0
1.2.	Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar	38,5	39,7	44,4	32,8	28,3	73,5
1.3.	Respublikadan tashqariga ishlash uchun ketganlar	1,0	0,9	0,9	1,0	0,8	80,0

\* Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlari

7-jadvaldan ko'rinib turganidek, 2000-2013 yillar davomida tuman bo'yicha ish bilan band aholi soni 119,1 ming kishidan 162,2 ming kishiga yoki 36,2 foizga ortgan. Ish bilan band aholi iqtisodiyotning rasmiy sektorida ish bilan bandlar, iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar va respublikadan tashqariga ishlash uchun ketganlardan tarkib topadi.

Tahlillar ko'rsatishicha, Shayxontohur tumanida iqtisodiyotning rasmiy sektorida ish bilan bandlar soni 2000 yildagi 79,6 ming kishidan 2013 yilda 133,1 ming kishiga yoki 67,2 foizga ko'paygan. Iqtisodiyotning rasmiy sektorida ish bilan bandlar tarkibiy jihatdan iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan bandlar, kichik korxonalar va mikrofirmalarda ish bilan bandlar, dehqon xo'jaliklarida ish bilan bandlar, soliq organlarida ro'yxatdan o'tgan yakka tadbirkorlikda ish bilan bandlardan iborat.

Olib borilgan tahlillar iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan bandlar sonining 40,6 foizga, kichik korxonalar va mikrofirmalarda ish bilan bandlar sonining 70,8 foizga, soliq organlarida ro'yxatdan o'tgan yakka tadbirkorlikda ish bilan bandlar sonining esa 54,6 foizga ortganligini, dehqon xo'jaliklarida ish bilan bandlar sonining esa 25 foizga kamayganligini ko'rsatadi.

Jadval ma'lumotlarini tahlil qilish iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar sonining 38,5 ming kishidan 28,3 ming kishiga yoki 26,5 foizga, respublikadan tashqariga ishlash uchun ketganlar sonining esa 2000 yildagi 1 ming kishidan 2013 yilda 0,8 ming kishiga yoki 20 foizga kamaygan.

Jadvaldan keltirilgan ma'lumotlardan xulosa qilish mumkinki, tahlil qilinayotgan davrda (2000-2013 yillarda) tuman bo'yicha ish bilan bandlar tarkibida iqtisodiyotning rasmiy sektorida bandlar ulushi 2000 yildagi 66,8 foizdan 2013 yilda 80,0 foizgacha ortgan, aksincha norasmiy sektorda ish bilan bandlar ulushi 32,4 foizdan 17,5 foizgacha, respublikadan tashqariga ishlash uchun ketganlar ulushi esa 0,8 foizdan 0,5 foizgacha qisqargan.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 20 apreldagi "Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik

muhitining holati va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimini tasdiqlash to'g'risida"gi 117-sonli qarori<sup>43</sup> ilovasiga ko'ra mamlakatda mehnat bozoridagi tanglik darajasini baholash mezonlari ishlab chiqilgan (8-jadval).

**8-jadval. Mehnat bozoridagi tanglik darajasini baholash mezonlari**

<b>Indikator ko'rsatkichi</b>	<b>Indikatorning sifat bahosi</b>
2 kishigacha	past
2 dan 4 kishigacha	mo''tadil
4 dan 6 kishigacha	o'rtacha
6 kishidan yuqori	salbiy

Manba: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 20 apreldagi "Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik muhitining holati va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimini tasdiqlash to'g'risida"gi 117-sonli qaroriga ilova

8-jadvaldan ko'rinadiki, mehnat bozoridagi tanglik darajasi, ya'ni bitta bo'sh ish o'rniga to'g'ri keladigan ishsizlar soni 2 kishigacha bo'lsa, indikatorning sifat bahosi past, 2 kishidan 4 kishigacha bo'lsa mo''tadil, 4 dan 6 kishigacha bo'lsa o'rtacha, 6 kishidan yuqori bo'lsa salbiy hisoblanadi.

Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat bozoridagi tanglik darajasi (2013 yil) 3,9 ni tashkil etadi. Bu ko'rsatkich bo'yicha tumanning mehnat bozoridagi tanglik darajasi **"mo''tadil"** hisoblanadi.

Xulosa qilib aytganda, Shayxontohur tumanida tahlil qilingan yillar davomida ijtimoiy-iqtisodiy yuksalish kuzatilgan. Bu esa, o'z navbatida, tumanda mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishiga barcha shart-sharoitlar mavjudligini ko'rsatadi.

<sup>43</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 20 апрелдаги "Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳрида ишбилармонлик муҳитининг ҳолати ва ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш даражаси индикаторларини ҳар чорақда баҳолаш тизимини тасдиқлаш тўғрисида"ги 117-сонли қарорига илова // www.lex.uz.

## **2.2. Shayxontohur tumani bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi faoliyatining tahlili**

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

- ishsizlik nafaqasini to'lash;
- mehnat organlarining yo'llanmasi bo'yicha kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida stipendiya to'lanishi hamda shu davrni umumiy mehnat stajiga qo'shish;
- ishsiz shaxsga qaramog'idagilarini hisobga olgan holda moddiy yordam berish;
- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyati;
- mehnat organlarining taklifiga binoan ishlash uchun ixtiyoriy ravishda boshqa erga ko'chish bilan bog'liq harajatlarini qoplash<sup>44</sup>.

Tadqiqot ob'ekti hisoblangan Shayxontohur tumanida davlat ish bilan bandlik xizmati vazifasini tuman Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi o'taydi.

Aytish joizki, Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi asosan ishga joylashishga muhtoj shaxslar murojaat qiladi. Bu toifadagi shaxslar soni so'nggi yillarda Shayxontohur tumanida bir muncha ortgan (9-jadval).

---

<sup>44</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси: (2011 йил 1 июлгача бўлган ўзгариш ва қўшимчалар билан) Расмий нашр – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги. – Т.: Адолат, 2011.

**9-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida ishga joylashishga muhtoj shaxslar soni dinamikasi, kishi**

№	Ko'rsatkichlar	Y i l l a r					2013 yilda 2000 yilga nisbatan o'zgarishi (%)
		2000	2005	2011	2012	2013	
1	Ishga joylashishga muhtoj shaxslar	4208	2297	4141	4290	4683	111,2
	<i>Shu jumladan:</i>						
1.1.	Mehnat organlarida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar soni	316	251	315	297	372	117,7
1.2.	Mustaqil ish qidirayotgan ishsizlar soni	3892	2046	3826	3993	4311	110,7

\* Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlari

9-jadvaldan ko'rinib turibdiki, 2000-2013 yillarda tumanda ishga joylashishga muhtoj shaxslar 4208 nafardan 4683 nafarga yoki 11,2 foizga ortgan. Ishga joylashishga muhtoj shaxslar toifasi mehnat organlarida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar va mustaqil ish qidirayotgan ishsizlardan tarkib topadi. Tahlillar shuni ko'rsatadiki, Shayxontohur tumanida mehnat organlarida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar soni 316 nafardan 372 nafarga yoki 17,7 foizga ortgan. Shu bilan bir davrda tuman bo'yicha mustaqil ish qidirayotgan ishsizlar soni 3892 nafardan 4311 nafarga yoki 10,7 foizga ortgan.

Jadval ma'lumotlari Shayxontohur tumanida mustaqil ish izlayotganlarni aholini ish bilan ta'minlaydigan maxsus davlat xizmati mavjudligi to'g'risida tasavvurni hosil qilishni taqozo etadi.

Toshkent shahar Shayxontohur tumanida bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markaziga ish so'rab murojaat qilganlar va ishga joylashtirilganlar soni yil sayin kamayib borgan (10-jadval).

**10-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markaziga ish so'rab murojaat qilganlar va ishga joylashtirilganlar soni dinamikasi\***

Ko'rsatkichlar	Y i l l a r					2013 yilda 2000 yilga nisbatan o'zgarishi (%)
	2000	2005	2010	2012	2013	
Ish qidirib bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markaziga murojaat qilganlar soni, birlik	4914	4683	4395	3674	3602	73,3
Ishga joylashtirilganlar soni, birlik	4157	4060	3883	3080	2865	68,9
Murojaat qilganlarga nisbatan ishga joylashtirilganlar ulushi, %	84,6	86,7	88,3	83,8	79,5	-

\* Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlari

10-jadvaldan ko'rinib turganidek, 2000-2013 yillar davomida Shayxontohur tumanida bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga ish so'rab murojaat qilganlar 4914 nafardan 3602 nafargacha yoki 26,7 foizga kamaygan. Bunga bog'liq holda tuman bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markaziga ish so'rab murojaat qilganlardan ishga joylashtirilganlar soni 4157 nafardan 2865 nafarga yoki 31,1 foizga qisqargan. Boshqacha qilib aytganda, bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markaziga ish so'rab murojaat qilganlarga nisbatan ishga joylashtirilganlar ulushi 2000 yildagi 84,6 foizdan 2013 yilda 79,5 foizga kamaygan.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 20 apreldagi "Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik muhitining holati va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimini tasdiqlash to'g'risida"gi 117-sonli qaroriga ilovada ishga joylashish darajasini baholash mezonini keltirilgan (11-jadval).

### 11-jadval. Ishga joylashish darajasini baholash mezonlari\*

Indikator ko'rsatkichi	Indikatorning sifat bahosi
75 %dan kam	past
75%dan 85%gacha	mo''tadil
85%dan 90%gacha	o'rtacha
90%dan yuqori	yuqori

\*Manba: O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012 yil 20 apreldagi "Qoraqalpog'iston Respublikasi, viloyatlar va Toshkent shahrida ishbilarmonlik muhitining holati va ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish darajasi indikatorlarini har chorakda baholash tizimini tasdiqlash to'g'risida"gi 117-sonli qaroriga ilova

11-jadvaldan ko'rinadiki, ishga joylashish darajasini baholash mezoniga ko'ra indikator ko'rsatkichi 75 foizdan kam bo'lsa, indikatorning sifat bahosi past, 75 foizdan 85 foizgacha bo'lsa – mo''tadil, 85 foizdan 90 foizgacha bo'lsa – o'rtacha, 90 foizdan yuqori bo'lsa – sifat bahosi yuqori hisoblanadi.

Shayxontohur tumanida 2013 yil ish qidirib bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markaziga murojaat qilganlarga nisbatan ishga joylashtirilganlar ulushi 79,5 foizni tashkil etgan. Ishga joylashish darajasini baholash mezoniga ko'ra tumanda aholining ishga joylashish darajasi mo''tadil hisoblanadi.

Toshkent shahar Shayxontohur tumani bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi tomonidan ko'rsatilayotgan xizmatlar sifatining ortganligi haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etgan, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga yuborilgan ishsizlar sonining ortganligidan dalolat beradi (12-jadval).

12-jadvaldan ko'rinadiki, 2000-2013 yillar davomida Shayxontohur tumanida haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etgan ishsizlar soni 5273 nafardan 4894 nafarga yoki 7,2 foizga kamaygan.

**12-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etgan, kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga yuborilgan ishsizlar soni**

Ko'rsatkichlar	Y i l l a r						2013 yilda 2000 yilga nisbatan o'zgarishi (%)
	2000	2005	2010	2011	2012	2013	
Haq to'lanadigan jamoat ishlarida ishtirok etgan ishsizlar soni	5273	5418	4657	4960	5089	4894	92,8
Kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga yuborilgan ishsizlar soni	1985	2173	1684	2623	2435	2537	127,8

\* Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlari

Aytish joizki, hozirgi paytda tashkil etilayotgan bu jamoat ishlari vaqtinchaligi bilan izohlanadi. Bundan tashqari, ular uchun samaradorlik va mehnat unumdorligining pastligi xos. Buning asosiy sabablari quyidagilardan iborat:

- mehnat faoliyatining ma'qul emasligi;
- ish haqining kamligi;
- jamoat ishlari o'tkazilishining qisqa muddatliligi;
- ularning hozirgi talablarga javob bermasligi, ba'zan ularni tashkil etish bo'yicha huquqiy asosning ziddiyatligi;
- jamoat ishlarining maqsadlari, vazifalari va turlari bo'yicha axborot bazasining mavjud emasligi va hokazolardir.

Fikrimizcha, jamoat ishlariga davlat tomonidan ishsizlarni qo'llab-quvvatlash tadbiri sifatida qarash tasavvurlarini o'zgartirish lozim. Davlat tomonidan tashkil etiladigan jamoat ishlari ishsizlar uchun muqim ish topish yo'lidagi dastlabki



qadam bo'lishi kerak. Ishsizlar bu tadbirning birinchi bosqichida malaka oshiradilar yoki qayta o'qitiladilar. Ikkinchi bosqichda esa amaliy ko'nikmalar va yangi mehnat faoliyatini egallaydilar. Uchinchi bosqichda ular doimiy ishga joylashadilar yoki o'z bizneslarini tashkil qiladilar. Faqat ana shunday holdagina davlat tomonidan jamoat ishlarini tashkil etish uchun ajratilayotgan mablag'lar investisiya xususiyatlariga ega bo'lishi mumkin, ya'ni ular inson kapitaliga investisiya hisoblanadi.

Jamoat ishlarini tashkil etish sohasidagi mavjud muammolarni bartaraf etish hamda jamoat ishlari samaradorligini oshirish uchun maxsus dastur ishlab chiqish maqsadga muvofiq. Bu dasturda quyidagilarga e'tibor qaratilishi lozim:

- jamoat ishlarini tashkil etish ishtirokchilari sonini kengaytirish, bunga xalqaro tashkilotlar, shuningdek xususiy tuzilmalarni jalb etish imkoniyatlarini ko'rib chiqish;

- qonunchilikda jamoat ishlari uchun haq to'lash ijtimoiy jihatdan muhim ekanligi, shuning uchun tegishli soliqlar va majburiy to'lovlardan ozod etilishi mustahkamlab qo'yilishini ta'minlash;

- jamoat ishlarida band bo'lgan ishsizlar mehnatiga haq to'lashni tadbirlarning murakkabligi va bu ishlar qatnashchilari malakasini hisobga olgan holda tabaqalashtirish;

- ish bilan bandlik masalalari bilan shug'ullanadigan vakolatli organga birinchi bor murojaat etgan, ish staji va kasbga ega bo'lmagan shaxslarga jamoat ishlarida qatnashib, ish stajiga ega bo'lishni tavsiya qilish;

- ijtimoiy jihatdan muhim, shu jumladan, qishloq joylaridagi infratuzilmani yaxshilashga qaratilgan loyihalarni birinchi navbatda amalga oshirish.

Tahlillar ko'rsatishicha, Shayxontohur tumani bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi tomonidan kasbga tayyorlash va qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga yuborilgan ishsizlar soni 1985 nafardan 2537 nafarga yoki 27,8 foizga ko'paygan.

O'zbekiston Respublikasida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirish tizimi tarkibiga:

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

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

- kasb-hunar kollejlari;

- korxonalar, muassasa, tashkilotlarning o'quv bo'linmalari;

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

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

- shogirdlarga kasb o'rgatish imkoniyatlariga ega bo'lgan "Hunarmand" uyushmasiga a'zo bo'lgan tadbirkor xalq ustalarining maktablari kiradi.

Tuman mehnat bozori infratuzilmasida qisqa o'quv kurslari, kasbga tayyorlash markazlari, biznes maktablari, mehnat bo'limlarining kasbga tayyorlash xizmati ham yaqqol ko'zga tashlanadi. Ayniqsa, qisqa muddatli kasbga tayyorlash kurslari yordamida fuqarolar ish bilan ta'minlanish imkoniyatiga ega bo'lmoqdalar.

Tumandagi ishsizlarning aksariyati Toshkent shahar ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish o'quv markazida kasbga tayyorlanadi (13-jadval).

**13-jadval. Toshkent shahar ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish o'quv markazida o'qitilayotgan kasb-hunarlar ro'yxati**

<b>T/r</b>	<b>Kasb-hunarlar</b>	<b>T/r</b>	<b>Kasb-hunarlar</b>
1.	Elektrpayvandchi	16.	Shaxsiy kompyuter ta'mirlovchisi
2.	Gazpayvandchi	17.	Engil kiyim tikuvchisi
3.	Ofis menejeri	18.	Uyali telefon ta'mirlovchisi
4.	Santexnik	19.	Tikuvchi (porter va pardalar)
5.	Duradgor	20.	Poyafzal ta'mirlovchi
6.	Ish yurituvchi	21.	1S buxgalteriya dasturi
7.	EHM operatori	22.	MS offise 2003/2007 dasturlovchi
8.	O'qalovchi	23.	Elektr tarmoqlari montyori
9.	Dasturlovchi	24.	Suvoqchi
10.	Sartarosh	25.	Bo'yoqchi
11.	Tadbirkor	26.	Milliy kiyim tikuvchi
12.	Oshpaz-qandolatchi	27.	Gilam to'quvchi
13.	Buxgalter	28.	Popopchi
14.	Tikuvchi-operator	29.	Kashta tikuvchi
15.	Internet asoslari	30.	Zardo'z

Manba: Toshkent shahar ishsizlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish o'quv markazi ma'lumotlari

Shayxontohur tumanida aholini bir martalik ishga jalb qilish ishlari ham yildan-yilga takomillashib bormoqda. Bu faoliyatning mohiyati shundaki, o'z mehnat layoqatini qisqa muddatli (to'liq bir ish kunida yoki to'liqsiz bir ish kunida, ikki yoki undan ortiq, lekin bir oydan kam ish kunida) sotish istagida bo'lgan fuqarolarga mehnat muassasalari ish beruvchi va yollanma ishchini bir-biri bilan uchrashtirish va kelishib olishlariga ko'maklashmoqda. Bunday tadbirlar aholi gavjum bo'lgan va ilgaridan norasmiy tarzda mehnat layoqati savdosi amalga oshirilgan joylarda tashkil qilinmoqda.

Shayxontohur tumanida bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi tomonidan fuqarolarni ish bilan bandligini oshirish va mehnat bozorida ishsizlik muammosini kamaytirish maqsadida yilning turli muddatlarida mehnat yarmarkalari tashkil qilinmoqda (14-jadval).

**14-jadval. Shayxontohur tumani bo'yicha o'tkazilgan mehnat yarmarkalari miqdori va natijalari**

T/r	Ko'rsatkichlar	Yillar		2013 yilda 2005 yilga nisbatan o'zgarishi (%)
		2005	2013	
1.	Tashkil etilgan mehnat yarmarkalari soni	3	5	166,7
2.	Jalb etilgan korxonalar va tashkilotlar soni	249	326	130,9
3.	Taklif etilgan bo'sh ish o'rinlari soni	1094	1181	107,9
4.	Jalb etilgan ishsizlar va ish izlovchilar soni	9926	12688	127,8
	<i>Shu jumladan: yoshlar</i>	5496	8658	157,5
	<i>Shulardan:</i>			
	- akademik listeylar o'quvchilari	296	853	288,1
	- kasb-hunar kollejlari o'quvchilari	4853	7062	145,5
	- oliy o'quv yurtlari talabalari	347	743	214,1
5.	Ishga joylashish uchun yo'llanma olganlar soni	1972	3219	163,2
	<i>Shu jumladan: yoshlar</i>	1027	1966	191,4
	<i>Shulardan:</i>			
	- akademik listeylar o'quvchilari	89	427	479,7
	- kasb-hunar kollejlari o'quvchilari	754	1090	144,5
	- oliy o'quv yurtlari talabalari	184	449	244,0
6.	Ishga joylashganlar soni	1043	1127	108,0
7.	Bandlikka ko'maklashuvchi jamg'arma hisobidan sarflangan mablag', ming so'm	96,0	238,0	247,9

\* Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlari

Ko'pchilik rivojlangan mamlakatlarda fuqarolar ishga joylashish maqsadida korxonalar kadrlar bo'limlariga yoki ishga joylashtirish xususiy agentliklaridan foydalanishadi. Jahonda eng yirik xususiy vositachi kompaniyalardan biri 1948 yilda tashkil topgan AQShning "Manpauer" (Manpower) kompaniyasining 2010 yilda 4300 ta bo'limlari 67 ta mamlakatda faoliyat yuritadi va hozirda jahondagi 400 ming kompaniya bilan hakorlikda ish olib borib, o'rtacha bir million kishini ish bilan ta'minlashga ko'maklashadi <sup>45</sup>.

Toshkent shahar Shayxontohur tumani mehnat bozoriga nazar tashlab,

<sup>45</sup> Wilson R.A., Lindley R.M. Review of the Economy and Employment: Occupational Assesment. – Coventry: University of Warwick. Institute for Employment Research, 2012. – 34-45 p.

fuqarolarni ishga joylashtirishga ko'maklashadigan xususiy firmalar hali etarlicha shakllanmaganligini angladik. Buning sababi sifatida bunday firmalar faoliyati uchun iqtisodiy muhit etarli darajada emasligini aytish mumkin. Yuqori daromadli korxonalarining kamligi ishlab chiqarishdagi texnologiya darajasining pastligi, mehnat bozoridagi taklifning talabdan yuqoriligi, yuqori sifatdagi mehnat layoqatiga ega xodimni ishga yollashdan korxonalar manfaatdorligining pastligi, bunday xodim topib bergani uchun mehnat muassasalarini rag'batlantirishning yo'qligi tuman mehnat bozorida bunday firmalarning faoliyatini shakllanishi va rivojlanishiga imkoniyat bermaydi.

### **2.3. Mehnat bozori infratuzilmasining rivojlanishini sotsiologik baholash**

Shayxontohur tumani mehnat bozoridagi vaziyatni chuqurroq tahlil qilish, bu bozorga ijtimoiy omillar ta'sirini o'rganish, aholini iqtisodiy faolligini oshirish va ishsizlik darajasini pasaytirish omillarini aniqlash maqsadida tumandagi 418 ta ishchi-xodim va 82 ta ishsiz, jami 500 fuqarodan mehnat inspektorlari bilan birgalikda ijtimoiy so'rov o'tkazilib, fuqarolarning fikrlari tahlil qilindi (1-ilova).

Ijtimoiy so'rovda qatnashadigan fuqarolarni turli me'zonlar bo'yicha tanlab olishga harakat qildik. Respondentlarning turli toifa kishilardan tashkil topishi mehnat bozoridagi holatni chuqur tahlil qilish imkonini beradi. So'rov qilingan fuqarolarning yosh bo'yicha tarkibi turlicha bo'lib, ularning tarkibida yuqori ulushni 21-25 yoshdagi kishilar tashkil qiladi. Eng kam ulushni 56-60 yoshdagi fuqarolar tashkil qiladi. Javob bergan fuqarolarning jins bo'yicha tarkibiga e'tibor qilsak, ularning 303 tasi (60,6 foizi) erkaklar, 197 tasi (39,4 foizi) ayollar ekanligini ko'rishimiz mumkin.

Oilaviy sharoiti bo'yicha respondentlarning tarkibini tahlil qilganimizda yuqori ulushni ushbu savolga javob bermaganlar, ikki farzandlilar va uch farzandlilar tashkil qiladi (2-ilova). Bu esa ijtimoiy so'rov o'tkazilgan fuqarolarning aksariyati yoshlarga to'g'ri kelishini ko'rsatadi.

Respondentlar orasida mehnat davomiyligi bo'yicha ko'pchilikni hali biron-bir korxonalarda band bo'lmagan yoki yaqinda ishga joylashgan fuqarolar tashkil qiladi (2-ilova).

So'rovda qatnashgan fuqarolar tarkibida ma'lumotlilik darajasiga ko'ra yuqori ulushni oliy va o'rta ma'lumotlilar tashkil qilgan (3-ilova). Eng kam ulushni tugallanmagan oliy, ya'ni bakalavr darajasidagi fuqarolar tashkil qiladi. Tumandagi mehnat bozoridagi holatni chuqur o'rganish maqsadida, respondentlarni turli mahallalardan tanlab olishga harakat qildik.

Bizlarning ish bilan bandlikdagi muammolarni bartaraf qilish bo'yicha olib borgan ijtimoiy so'rovimizdagi **“Siz ish bilan band bo'lishni istaysizmi?”** mazmunidagi savolimizga fuqarolarning 483 tasi yoki 96,6 foizi “Ha” javobini, 10 kishi yoki 2,0 foiz kishi “Yo'q” javobini belgilashgan hamda 7 kishi yoki 1,4 foiz kishi savolga javob bermagan. Shundan ko'rinib turibdiki, aholining iqtisodiy faolligi juda yuqori bo'lib, viloyatda fuqarolar talablariga javob beradigan bo'sh ish o'rinlari ko'proq bo'lganda, ularning aksariyati ish bilan band bo'lishi mumkin.

**“Ijtimoiy mehnat faoliyatining qaysi bir sohasida, qanday kasbda ishlamoqchisiz?”** ko'rinishidagi savolga respondentlarning javoblari turlicha bo'lib, fuqarolarning aksariyat qismi iqtisodchi kasbida ishlashni ma'qul ko'rishadi. Bu kasbdan keyin fuqarolarning yana ancha qismi savdo xodimi sifatida faoliyat ko'rsatishni istashgan (4-ilova).

Kishilar ish bilan band bo'lishni istaydigan yana bir qator kasblar bo'lib, bularga huquq sohasida (prokuror) va bank xodimi kabi kasblarni aytish mumkin. Fuqarolar faoliyat ko'rsatishni istaydigan kasblarning aksariyat qismi nomoddiy ishlab chiqarish sohasidagi kasblar bo'lib, bu esa kishilarning moddiy mahsulot ishlab chiqarish sohasida band bo'lishni istamasliklarini ko'rsatadi. Buning bosh sababi, keyingi yillarda moddiy ishlab chiqarish sohasidagi ish haqining boshqa tarmoqlarga nisbatan pasayishi va moddiy ishlab chiqarishdagi mehnat sharoitlarining yomonlashuvi, ayniqsa, mehnatni muhofaza qilish tadbirlarining amalga oshirishning orqada qolishidir.

**“Hozirgi vaqtda ish haqi yordamida maqbul turmush darajasida yashash mumkinmi?”** va **“Qanday ish haqi darajasida ishlagan bo'lardingiz?”** mazmunidagi savollar bilan fuqarolarga murojaat qilganimizda, fuqarolarning aksariyat qismi ish haqi miqdori yaxshi turmush darajasida yashash imkoniyatini yarata olmaydi deb hisoblashgan (5–ilova).

Tumanda ishsizlik holatini haqqoniy o'rganish maqsadida o'tkazgan ijtimoiy so'rovda fuqarolarga **“Siz uchun kutilmaganda ishni yo'qotish bo'lganmi?”** mazmundagi savolga fuqarolarning ko'pchiligi ish haqi kamligi uchun ish o'rnidan ajralganlarini aytishgan. Shuningdek, korxonalar yopilishi yoki qisqarishi natijasida ishdan bo'shaganlar hamda ilgari hech qayerda ishlamagan fuqarolar ham respondentlar orasida yuqori ulushga ega bo'lgan (6-ilova). Javoblardan ma'lum bo'lishicha, hududda ishsizlik holatida oraliq (frikstion) ishsizlik asosiy o'rin egallaydi, chunki fuqarolardan “Men shaxsiy (oilaviy) sabablarga ko'ra o'z xohishim bilan ishdan bo'shaganman”, “Mehnatning mavsumiyligi sababli ishdan bo'shadim”, “Korxonalar mehnat jamoasidagi noqulay muhit va rahbariyatning noto'g'ri munosabati uchun ishdan bo'shadim” va “Ish haqi miqdori kamligi uchun o'zim ishdan ketdim” kabi javob berganlar oraliq ishsizlarga misol bo'ladi. Bunday javoblarni belgilaganlar soni 220 kishi bo'lib, jamiga nisbatan 44,0 foizni tashkil qilgan.

Javoblar orasida “Yo'q, korxonalar qisqarishi yoki yopilishi ma'lum edi” kabi javob berganlar tarkibiy ishsizlar deb tushundik va bunday javob bergan fuqarolar 59 kishini (11,8 foizni) tashkil qildi. “Hozir bunday xavfni har doim kutish mumkin” kabi berilgan javob davriy ishsizlik holatini anglatib, 56 kishi yoki jami javob berganlarning 11,2 foizi ushbu javobni belgilagan. Javoblardan anglash mumkinki, tarkibiy va davriy ishsizlik hududda yuqori darajada avj olmagan, balki oraliq ishsizlik yuqori darajada deyish mumkin.

Anketada **“Ishsiz o'z ahvolini haqqoniy hal qilishga qurbi etadimi?”** mazmunidagi savol ishsiz kishini o'z turmush sharoitini tiklab olishini aniqlashga qaratilgan. Ushbu savolga fuqarolarning 42,4 foizi yoki 212 kishi “Ha”

mazmunidagi, 40,6 foizi yoki 203 kishi “Yo’q” mazmunidagi javobni va 63 kishi (12,6 foiz) “Aytish qiyin” javobini hamda 22 kishi (4,4 foiz) bironta javobni belgilamagan (6-ilova). Fuqarolardan ko’pchiligi ishsiz o’z ahvolini yaxshilay oladi va fuqaro ahvolini o’nglay olmaydi mazmunidagi javoblarni belgilashgan. Bu esa ishsiz ahvolini hal qilishi o’ziga, uning kasb-mahoratiga, tirishqoqligi va mehnatsevarligiga bog’liqligini ko’rsatadi.

Tumandagi mehnat muassasasi faoliyatini chuqurroq o’rganish maqsadida fuqarolarimizga **“Mehnat muassasasi sizga qanday xizmat ko’rsatdi?”** mazmunidagi savol bilan murojaat qilganda, mehnat muassasalariga murojaat qilganlar tarkibida ijobiy fikrda bo’lganlar (“a’lo”, “yaxshi”, “o’rtacha”, “ish bilan ta’minladi”, “malakani oshirdi” kabi javoblar berganlar) ko’pchilikni, o’rtacha 49,0 foizni, tashkil qiladi. Afsus bilan aytish mumkinki, salbiy fikr mujassamlashgan (“yaxshi ish taklif qilmadi” “hech qanday xizmat ko’rsatmadi”, “yomon” mazmunidagi) javoblar bergan fuqarolar respondentlar tarkibida sezilarli ulushga, o’rtacha 31,4 foizga ega.

Respondentlar orasida mehnat muassasalariga murojaat qilmagan, javob bermagan va ishsizlik ro’yxatida turib biror xizmat qabul qilmagan fuqarolarni savolga betaraflar sifatida belgilab, bunday shaxslar o’rtacha 19,6 foizni tashkil qilgan.

Javoblardan ma’lum bo’lmoqdaki, fuqarolar mehnat muassasalari faoliyatidan yuqori darajada qoniqishmayapdi. Buning uchun muassasalardagi xodimlarni bilimini, tajribasini oshirish uchun seminarlar tashkil qilish va vaqti-vaqti bilan ularni attestastiyadan o’tkazish maqsadga muvofiqdir deb o’ylaymiz.

Ma’lumki, ta’lim va sog’liqni saqlash tizimi muassasalari mehnat bozori infratuzilmasini tashkil qiladi. Biz fuqarolarning mehnat qilishlari uchun malakalari holati, agar malaka etishmovchiligi bo’lsa, qaysi muassasada malaka oshirmoqchiligi va malaka oshirish xarajatlari qaysi tomondan bo’lishini istashlarini aniqlashga harakat qildik.

Fuqarolarning javob bergan fuqarolarning yarmidan ortig’i ish bilan band



bo'lish uchun malakasi etishmasligini ta'kidlashgan (7-ilova). Malaka oshirish uchun fuqarolar oliy ta'lim muassasalarida o'qishni afzal ko'rishgan. Kollejlarda, mehnat muassasasida qisqa muddatli o'quv kurslarida o'qish istagi bo'lganlar juda ozchilikni tashkil qilgan. Fuqarolarning aksariyat qismi ta'lim xarajatlarini hukumat tomonidan qoplanishini, ozchilik kishilar bu xarajatlar korxonalar tomonidan bo'lishini istashgan, qarindoshlar hisobidan va shaxsiy hisobdan o'qishni istaydigan juda ozchilikni tashkil qilgan.

Mehnat muassasasining faoliyatini yaxshilash tadbirlarini aniqlash maqsadida, fuqarolarga berilgan **“Mehnat muassasasi faoliyatini rivojlantirishda qanday fikrlarni bildirasiz?”** va **“Mehnat muassasasi tomonidan yana qanday xizmatlar ko'rsatilishini xohlaysiz?”** savollariga respondentlar bunday muassasalarning aholini ish bilan ta'minlash faoliyatini rivojlantirishni istashlarini bildirishgan.

Toshkent shahar Shayxontohur tumani mehnat muassasasi faoliyatini chuqurroq tahlil qilish va yanada rivojlantirish maqsadida, tuman muassasasidagi 20 ta xodimning fikrlari anketa yordamida ijtimoiy so'rov o'tkazish orqali aniqlandi (8-ilovadagi anketa-intervyu).

Xodimlarga berilgan ilk **“Sizning ishingizning jamiyatdagi ahamiyati nimada? Sizning ishingiz kimga va nima uchun kerak?”** ko'rinishidagi savolga (8-ilovadagi anketa-intervyuning 1-savoli) xodimlar o'zlari ishlayotgan mehnat muassasalarining faqat ma'lum bir vazifalarini belgilab o'tishgan (9-ilova). Bizning fikrimizcha, xodimlarga muassasa maqsad va vazifalari, ko'rsatilishi lozim bo'lgan xizmatlarga bag'ishlangan seminarlarni ma'lum bir vaqtlarda tashkil qilish maqsadga muvofiqdir.

Muassasa xodimlariga murojaat qilayotgan fuqarolarning muammolarini aniqlash uchun murojaat qilganimizda (8-ilovadagi anketa-intervyuning 3-savoli), murojaat qilayotgan fuqarolarning aksariyat qismi ish haqi kamligi yoki o'z vaqtida berilmasligi muammosi bilan murojaat qilishgan (9-ilova). Fuqarolarda uchraydigan muammolarning miqdori va darajasi bo'yicha ishga joylashish,

moddiy yordam olish, o'z uylariga yaqin joyda ish bilan band bo'lishlari, ish o'rinlarini o'zgartirish kabi muammolarni aytish mumkin.

Korxonada mehnat sharoitlarini yaxshilash hamda xorijda ish bilan band bo'lish bilan kamroq kishi murojaat qilgan. Qiziqarlisi shundaki, fuqarolarning ko'pchiligi xodimlarning fikriga asosan, fuqarolarning birontasi ham malakasi kamligi yoki mutaxassisligi bo'sh ish o'rniga to'g'ri kelmayotgani, sog'ligi ish o'rniga mos kelmayotganidan shikoyat qilmagan.

Mehnat muassasalari xodimlariga o'zlarining faoliyatlarida esda qoladigan biron hodisa to'g'risida so'zlab berishni so'raganimizda, aksariyat xodimlar nogironlar, uzoq muddat ishsiz bo'lgan fuqarolar ish bilan ta'minlanganda yoki ularga nafaqa belgilanganda, bunday kishilarning va ularning oila a'zolarining behad xursand bo'lganliklarini belgilashgan. Ayrim xodimlar avf etilgan qamoqdagi fuqarolarning ishga joylashgan holatidagi xursandchiligini ta'kidlashgan.

**“Mamlakatimiz mehnat sohasidagi qonunchilikda, muassasalar faoliyatida qanaqa o'zgarishlar kiritilishini xohlaysiz?”** mazmunidagi savol bilan mehnat muassasalari xodimlariga murojaat qildik (8-ilovadagi anketa-intervyuning 11-savoli). Xodimlarning ko'pchiligi o'zida ko'proq kishilarni yollab ish bilan ta'minlab turgan korxonalarni har qanday tekshiruv va moliyaviy to'siqlardan ozod qiladigan qonunlarni yanada mukammal ishlab chiqish lozimligini ta'kidlashgan. Shuningdek, ko'proq xizmat ko'rsatish va aholini ish bilan ta'minlashga ko'maklashadigan korxonalarni tashkil qilishga, mavjudlarini kengaytirish uchun hukumat tomonidan turli imtiyoz va engilliklarni yaratish maqsadga muvofiqligini bildirishgan.

Xulosa qilib aytganda, Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi va xususiy tashkil topadigan ishga joylashtirishga ko'maklashuvchi firmalar zamonaviy axborot vositalaridan (ro'znoma, radio, televidenie, internet saytlaridan) foydalanishlari ijobiy samara beradi.

## **II bob bo'yicha xulosa**

1. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasining shakllanishida huquqiy asoslar mamlakatdagi qonun hujjatlari, turli me'yoriy ko'rsatmalar bilan etarlicha yaratib berilgan. Tumandagi hozirgi demografik vaziyat mehnat bozoriga yuqori darajadagi salbiy ta'sir ko'rsatmaydi. Ko'proq onalik va bolalikni muhofaza qiladigan shifoxonalar, zamonaviy jihozlar va malakali shifokorlar bilan ta'minlangan tug'ruqxonalar tashkil qilish maqsadga muvofiq, deb hisoblayman. Shuningdek, shifokorlarni vaqti-vaqti bilan bilimlarini sinovdan o'tkazish, hamda yuqori natijalarga ega bo'lgan shifokorlarni moddiy va ma'naviy rag'batlantirish, natijasi pastroq bo'lgan shifokorlarga nisbatan intizomiy jazolar qo'llash tumanda o'lim darajasini yanada pasaytirib, tug'ilish va aholining tabiiy o'sishini rag'batlantiradi, deb hisoblaymiz.

2. Shayxontohur tumanida ish bilan bandlar soni yildan-yilga oshib, ish bilan bandlikda tarkibiy o'zgarish bo'lib, keyingi yillarda nomoddiy ishlab chiqarish sohasida bandlar soni va ulushi oshmoqda. Tumandagi ishsizlarning tarkibini tahlil qilib, mehnat davomiyligi bo'yicha birinchi marta ish izlayotganlar, ish bilan bandlikdan chiqish sababiga ko'ra o'rta maktabni tugatganlar, ishsizlik davomiyligi bo'yicha bir oydan uch oygacha ishsiz bo'lganlar, ishsizlarning mutaxassisligi bo'yicha mutaxassisligi bo'lmaganlar, jinsi bo'yicha erkaklar, ishsizlarning yoshi bo'yicha 16-30 yoshdagilar yuqori ulushni egallaganini aniqladik. Bizning fikrimizcha, ishsizlar sonini mehnat muassasasi xodimlari o'tkazadigan ijtimoiy so'rovlar natijasida aniqlash muhimdir. Ishsizga qo'yiladigan shartlar orasidan fuqaroning mehnat muassasasiga tegishli hujjatlar taqdim qilib ro'yxatdan o'tishi lozimligini olib tashlash maqsadga muvofiqdir.

3. Shayxontohur tumani bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi, turli ishga joylashtirish va kasbga tayyorlash muassasalari, ta'lim va sog'liqni saqlash tizimi asosiy mehnat bozori infratuzilmasi hisoblanadi. Shuningdek, mehnat layoqati miqdori va sifatini oshirishda turli o'quv kurslari, davolash maskanlari, sihatgohlar, bo'sh ish o'rinlari bo'yicha axborotlarni

tarqatadigan matbuot vositalari, radio, televedenie va boshqalar ham mehnat bozori faoliyatini rivojlanishida hamda talab va taklif muvofiqligini ta'minlashda muhim ahamiyatga ega.

4. Fuqarolarni xorijda ish bilan band bo'lishini ta'minlab, mehnat munosabatlaridagi xodimlar huquqlarini kafolatlaydigan xususiy firmalar faoliyatini tashkil qilish va ularning har bir fuqaroni xorijga borib ish bilan ta'minlanishi va o'z yurtiga qaytishini hukumat nazorat qilishi maqsadga muvofiq bo'ladi. Mehnat bo'limlari va xususiy tashkil topadigan ishga joylashtirishga ko'maklashuvchi firmalar zamonaviy axborot vositalaridan (ro'znoma, radio, televedenie, internet saytlaridan) foydalanishlari ijobiy samara beradi.

### **III BOB. IQTISODIYOTNI MODERNIZATSIYALASH SAROITIDA MEHNAT BOZORI INFRATUZILMASINI RIVOJLANTIRISNING ASOSIY YO'NALISLARI**

#### **3.1. Xorijiy mamlakatlarning mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish borasidagi tajribalaridan samarali foydalanish**

O'zbekiston iqtisodiyoti rivojlanishining hozirgi bosqichida mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish bilan bog'liq bo'lgan iqtisodiy jihatdan rivojlangan mamlakatlarni tajribalarini o'rganish muhim ahamiyatga ega.

Shvetsiyada “to'liq ish bilan bandlik siyosati”<sup>46</sup> qaror topgan. Mamlakatning har bir guberniyasida **ish bilan bandlik bo'yicha Guberniya qo'mitasi** faoliyat yuritadi hamda quyidagi 4 ta masalalar bo'yicha ish olib boradi: boshqaruv, nazorat, tahlil va aloqalar.

Guberniya qo'mitasi mehnat birjalarini va ularning qoshidagi institutlarni boshqaradi. Bu institutlarning bosh maqsadi mijozlarni mehnat bozoriga chiqish imkoniyatini ta'minlashdir. Maslahatchilar har bir mijoz bilan alohida ishlaydilar, ular mehnat bozorida mehnat vositachiligi va kasbga yo'naltirish bilan shug'ullanadilar.

Ish bilan bandlik xizmatining byudjeti hukumat Parlamentining roziligi asosida shakllantiriladi, Shvetsiyada hech qanday alohida byudjetdan tashqari jamg'armalar yo'q. Tadbirkorlar ish haqi jamg'armasidan 38 foiz miqdorida yagona soliq to'laydilar. Mamlakatda ishsizlik nafaqalari boshqa manbalar hisobiga to'lanadi. Nafaqa miqdori ishsizni hisobga qo'yish vaqtiga bog'liq bo'lmay, balki ishni yo'qotishdan oldingi daromadiga bog'liqdir va uning 80 foizini tashkil etadi. Nafaqa miqdorining chegarasi 15 ming shved kronini tashkil

---

<sup>46</sup> Можаяев В. Совместима ли «шведская модель» с глобализацией и евроинтеграцией? // Ж. Человек и труд. – Москва, 2001. - №4. – С. 29.

etadi. Agar korxonaga ishsizni qabul qilsa, qabul qilingan kundan boshlab 36 hafta mobaynida u soliq bo'yicha chegirmaga ega bo'ladi.<sup>47</sup>

Shvetsiya mehnat bozoridagi siyosat bo'sh ish o'rinlarini ishsizlar bilan to'ldirishga ko'maklashish va ishsizlarga faqat nafaqalar berishdan iborat bo'lib qolmasligi lozim, deb hisoblanadi. Ish bilan to'liq bandlikni yuzaga keltirish an'anaviy strategiyasi muqarrar ravishda inflyatsiyaning yuqori darajasiga chiqishga va ish haqi borasida siljishlar ro'y berishiga olib kelishi e'tirof etilgan. Shu bois mehnat bozorida faol siyosat yuritilib, u quyidagi to'rt elementni o'z ichiga oladi<sup>48</sup>:

Shvetsiya mehnat bozorida faol siyosatning farqlanuvchi xususiyatlaridan yana biri, bu uning bozordagi muhitga nisbatan ilgariroq amalga oshirilishidir, ya'ni oldindan ish joylarini yaratish yoki oldindan mutaxassislarni qayta tayyorlash kabi tadbirlarni nazarda tutadi. **Shvetsiya ish bilan bandlik xizmati** o'quv yurtlari bilan chambarchas aloqadorlikda ish bilan bandlik sohasida faoliyat olib boradi. Xususan, uzluksiz ta'lim tizimida ishchi-xodimlarni qayta tayyorlashni ahamiyati tobora oshib bormoqda. Shuningdek xodimlarning «umri davomida malaka oshirish tamoyili» amal qilmoqdaki, oqibatda ishlovchilarning bilim darajasi, malakasi tobora oshib bormoqda. Shu bilan birga Shvestiyada to'lanadigan o'quv ta'tili qonunchilik yo'li bilan tartibga solinadi.

Mamlakatda ish bilan bandlikni kengaytirish uchun “umumlashgan ish vaqti siyosati” muhim ahamiyat kasb etadi. Bunda haftalik ish soati 35 soatdan 30 soatgacha qisqartirilishi; ishlovchilarning mehnat haqini belgilashda turli toifadagi mehnatkashlar ish vaqtini taqqoslash; oilaviy ahvoli yoki mehnat tavsifiga qarab ba'zi toifadagi ishlovchilarning ish vaqtini qisqartirish; ishlovchiga qulay bo'lgan vaqtda mehnat ta'tilini olish; qisqa muddatli ta'til olish huquqi va boshqa tadbirlar hisobiga amalga oshiradi.

---

<sup>47</sup> Барр Н. Рынок труда и социальная политика в Центральной и Восточной Европе. – Москва, 1997. – С. 145-148

<sup>48</sup> Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: Меҳнат, 2004. – Б. 164-165

Finlyandiyada olib borilayotgan ish bilan bandlik siyosati rivojlangan mamlakatlarda yuritiladigan ijtimoiy-iqtisodiy siyosatlariga nisbatan alohida o'ziga xos yo'nalish va xususiyatga ega. Mamlakatda iqtisodiyot va ish bilan bandlik markazlari tashkil qilingan bo'lib, ishlovchilar va ish beruvchilar bir xilda teng huquqli sub'ekt sifatida mehnat bozorida ishtirok etadi. **Finlyandiyada ish bilan bandlik markazlari** lokal mehnat bozoridagi holatni barqarorlashtirish uchun katta rol o'ynaydi, ya'ni markaz ishlovchilarning tayyorgarlik darajasini oshirib, ish beruvchilar talabiga mos mutaxassislarni tayyorlab beradi. Ish beruvchilar, mahalliy hokimiyat, o'quv yurtlari va jamoatchilik tashkilotlari bilan hamkorlikda markazlar kasbiy mahorat va malakani oshirishga bo'lgan istiqbolini ishlab chiqadi, korxonalar talablaridan kelib chiqqan holda kasbiy mahoratni oshirish va qo'shimcha tayyorgarlikni tashkil etadi. Iqtisodiyot va ish bilan bandlik markazlari aholining malakasini oshirish bilan bog'liq bo'lgan loyihalarni moliyalashtirishni amalga oshiradi. Markazning ishchi kuchi bo'lishi korxonalar talabnomasi asosida ishlovchilarni testdan o'tkazish orqali mehnat birjalarini boshqarishda bevosita ishtirok etadi. Bundan tashqari, markazlar o'z ishini dastlabki boshlovchi tadbirkorlarga boshlang'ich kapitalni ajratish bilan shug'ullanadilar. Ish bilan bandlikni kengaytirishga ko'maklashuvchi davlat loyihalarini ishlab chiqish va moliyalashtirishdan tashqari markazlar mehnatkashlarning manfaatlarini himoyalash vazifasini, immigranlar va qochoqlar yashash sharoitini va mehnat ko'nikmalarini qo'llab-quvvatlash vazifalarini ham bajaradi.<sup>49</sup>

Germaniyada mehnat bozorini boshqarish mexanizmi ishsizlik bo'yicha sug'urtalash, ish bilan bandlikni ta'minlash bo'yicha davlat tadbirlari va kasaba uyushmalari hamda ish beruvchilar vakillik organlari o'rtasida o'zaro ijtimoiy hamkorligiga asoslangan. Tarmoqlar kasaba uyushmalari va ish beruvchilar vakillik organlari o'rtasidagi o'zaro ijtimoiy hamkorlik tarif stavkalari va ishchi-

---

<sup>49</sup> Финляндия: центры экономики и занятости – катализаторы развития предпринимательства и рынка труда. // Ж. Человек и труд. – Москва, 2003. - №1. – С.31.

xodimlar kategoriyalari bo'yicha boshqa majburiy to'lovlar borasida kelishuvlar hamda tadbirlar amalga oshiriladi. Bunday kelishuv va tadbirlarda davlat ko'p hollarda ishtirok etmasdan, faqat o'zaro bitimlarning qonuniyligini nazorat etadi. Shuningdek mamlakatda **“kelishilgan harakat” mexanizmi** yaratilgan bo'lib, uning mohiyati shundan iboratki, kasaba uyushmalari, ish beruvchilar va davlat ish bilan bandlik xizmati vakillari mamlakat miqyosida ish haqi va daromadlar dinamikasini o'zaro kelishib olishdan iboratdir.

Mehnat bozori tavsifiga ko'ra, mamlakatda boshqaruv xodimlarining ishtiroki katta rol o'ynaydi. Germaniyaning ko'plab kompaniya va korxonalarida shunday uyushmalar tashkil qilingan bo'lib, ularda ishchi va xizmatchilar vakillari ham ishtirok etadi hamda korxonada va kompaniyada hal qiluvchi rol o'ynaydi. Ayniqsa, mehnat jarayonlarini tashkil etish va boshqarishda bunday uyushmalarning qarorlari muhim ahamiyatga ega bo'ladi.

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

Ishsizlikni sug'urtalash Federal-Shtat tamoyillari va qonunlari asosida amalga oshiriladi. AQSh Federal qonunlarida umumiy qoidalar berilgan. Shtat qonunlari esa aniq tadbirlarni amalga oshirishda nafaqalar hajmi, ularni to'lash muddati, nafaqa oluvchilar doirasi kabilarni qamrab oladi. Har bir shtat ishsizlik bo'yicha sug'urtalashni moliyalashtirishning me'yoriy asoslarini ishlab chiqqan. Tadbirkorlar tomonidan to'lanadigan mablag' ish haqi summasidan foiz ko'rinishida soliq sifatida undiriladi<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> Лебедева Л. Опыт США: государственная политика в социально-трудовой сфере. // Проблемы теории и практики управление. - Москва, 2002. №5. – С. 39.



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

Ko'pgina rivojlangan mamlakatlarda, ayniqsa, Frantsiyada 1984-yildan boshlab 16-21 yoshli o'qishni tugatgan yoki davom ettirayotgan yoshlar uchun jamoat ishlari tashkil qilingan bo'lib, ular ish bilan bandlikning egiluvchan shakllari bo'yicha o'z mutaxassisliklarida faoliyat ko'rsatishlari mumkin. Shvetsiyada esa ancha yillardan buyon "yoshlar brigadasi" faoliyat ko'rsatadi, bu brigadaga a'zo o'smirlar turli dasturlarga muvofiq, to'liqsiz ish kunida band bo'ladilar. Masalan, qariyalarga qarash, yo'laklarni tozalash va hokazo.

Gollandiyada fuqarolarni ish bilan ta'minlashga katta e'tibor qaratiladi, mamlakatda ishsizlarni ishga joylashtirgan va qayta tayyorgarlikdan o'tkazgan korxonalariga olti oy davomida ishga yollangan ishsiz shaxslarni yollash xarajatlariga teng miqdorgacha subsidiya beriladi. Subsidiya oladigan korxonalar ishga yollaydigan xodimlarining eng kamida etmish foizi ishsiz sifatida ro'yxatdan o'tgan bo'lishlari lozim. Ishga joylashgan ishsizlar olti oy davomida ijtimoiy sug'urta va turli soliqlardan ozod qilinadi.

Rossiya mehnat bozorida ham ko'plab xususiy firma va kompaniyalar ishsiz fuqarolarni ishga joylashtirish, ish beruvchilar talabini qondirish, ko'plab axborot xizmatlari ko'rsatish, ishsizlarni bozordagi talabga moslashtirish, seminarlar tashkil qilish va boshqa xizmatlarni ko'rsatadilar. Shuni alohida qayd etish lozimki, bunday firma va kompaniyalar faoliyati mehnat bozorining barcha segmentlariga qaratilgan va ularning faoliyati to'g'risida axborotga ega bo'lish yoki murojaat qilish uchun ko'plab axborot vositalaridan, ayniqsa, firmalarning o'z internet saytlaridan foydalanish mumkin (10-ilova).

Mamlakatimizda ham fuqarolarni ishga joylashtirishda zamonaviy axborot vositasi sifatida internetdan foydalanilmoqda (11–ilova).

Rivojlangan mamlakatlar mehnat bozori infratuzilmasini tahlil qilish hamda tuman infratuzilmasini va aholining fikrini o'rganish natijasida, respublikamiz mehnat bozorida qo'yidagilarni tashkil qilish zarur deb hisoblaymiz:

- mehnat bozorining barcha segmentlariga o'z xizmatlarini taklif qiladigan va zamonaviy axborot vositalaridan keng foydalanadigan xususiy firmalar tashkil topishiga ko'maklashish ijobiy samara beradi;

- MDH mamlakatlari doirasida Evropa Ittifoqi umum mehnat birjasiga o'xshash tashkilot tashkil etish xoriyga noqonuniy tarzda, mehnat layoqatini sotishni kamaytirib, respublikamiz fuqarolarining xoriy mamlakatlarida mehnat muhofazasi yuqori darajada tashkil qilingan ish o'rinlariga ega bo'lishlari va o'sha mamlakatlar fuqarolari bilan teng ish haqi olishlariga zamin yaratadi. Shuningdek, ish beruvchilar o'zlaridagi bo'sh ish o'rinlariga mos xodimni tezda xoriydan yollash imkoniyatiga ega bo'ladilar;

- turli viloyat va tumanlar mehnat muassasalari o'rtasida hamkorlik ishlarini (ishsizlarni boshqa viloyat yoki tumanda ish bilan ta'minlash, ish beruvchilarning xodimlarga bo'lgan ehtiyojini boshqa viloyat yoki tuman aholisi yordamida qondirish) yo'lga qo'yish lozim;

- mehnat muassasalari reytingini biz yuqorida tavsiya qilgan uslub bo'yicha har chorakda mamlakat, viloyat darajasida hisoblab borish, yuqori o'rin egallagan muassasalarni rag'batlantirish va pastki o'rindagi mehnat muassasalariga qo'shimcha tadbir joriy qilish ular faoliyatini rivojlantirishga ta'sir qiladi;

- mehnat muassasalari xodimlari va ushbu soha mutaxassislari o'rtasida seminarlar tashkil qilish lozim. Aholiga xizmat ko'rsatishda yuqori natijaga erishgan muassasa va xodimlar faoliyati keng targ'ibot qilinishi lozim;

- tumanda o'qishni tugatgan ishsiz va kunduzgi bo'limlarda o'qiyotgan talaba yoshlar uchun jamoat ishlarini tashkil qilish ahamiyati yuqoridir;

- Respublikamiz mehnat muassasalari huzurida ishsiz yoshlarni o'zida

biriktiradigan jamoat ishlarini bajaradigan “yoshlar brigadasi” tashkil qilish zarur. “Yoshlar brigadalari” a’zolari bajaradigan jamoat ishlari mehnat muassasalari joylashgan hududdagi yolg’iz qariyalar, bemor shaxslarga xizmat ko’rsatishlari ko’rinishida bo’lishi mumkin.

### **3.2. Bandlikka ko’maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari faoliyatini rivojlantirish istiqbollari**

Bozor iqtisodiyotining eng keskin va muhim muammolaridan biri bu – aholining oqilona ish bilan bandligini ta’minlash hisoblanadi.

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

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

Mehnat bozorini rivojlantirishning **uchinchi bosqichida** quyidagi vazifalarni amalga oshirish ko’zda tutildi:

- ishchi kuchiga talabni oshishi va uning taklifini kamayishiga yo’naltirilgan tadbirlarni amalga oshirishni ko’paytirish;
- ish bilan bandlik xizmati va uning infratuzilmasida qudratli va tez rivojlanuvchi tizimni yaratish;
- aholining oqilona ish bilan bandligini shakllantirish;
- ishsizlikni yo’l qo’yiladigan darajasigacha qisqartirish;
- ish bilan band bo’lmagan mahalliy xodimlarning malakasi, raqobatbardoshligi, ijtimoiy himoyasi va eksportini oshirish, mehnat bozorida ish

bilan bandlik va ishsizlikni tartibga solishning samarali tashkiliy-iqtisodiy va huquqiy mexanizmlarini yaratish va h.k.<sup>51</sup>.

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

Hozirgi vaqtda davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligi chegaralangan doiradagi ko'rsatkichlar bilan baholanmoqda. Bunda gap qoida sifatida ish bilan band bo'lganlar haqida emas, balki ish bilan band bo'lmagan aholi haqida borayapti. Ish bilan bandlikni ta'minlash holatini baholashning mezoni ishsizlik darajasining o'zgarishi hisoblanib, agarda u kamaysa – ish bilan bandlik xizmatining faoliyati samarali, agarda u oshsa – samarasiz hisoblanadi. Davlat ish bilan bandlik xizmati faoliyatining samaradorligini baholashda asosiy ko'rsatkichlar ishsizlik darajasining o'zgarishi va ishsizlikning davomiyligi bo'lib hisoblangan.

Ishsizlik darajasi va uning davomiyligini pasayishi ish bilan bandlik xizmati faoliyatining muvoffaqiyatli ekanligini, ishsizlik darajasi va davomiyligini turg'unligi yoki o'sishi uning faoliyat samaradorligi pasayishini va salbiy xulosa chiqarish zarurligini ifodalaydi.

Ish bilan bandlik xizmati organlari faoliyatlarining turli darajalarini o'z ichiga oluvchi va belgilangan, bir-biriga yaqin masalalarni bajarilishini ta'minlovchi funkstional tuzilmalar tuzish zarur.

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

- ishga joylashtirish imkoniyatlarini rivojlantirish, ish bilan bandlik dasturi hamda ishga joylashtirishga kumaklashish bo'yicha tashkiliy tizim;
- statistik tadqiqotlar o'tkazish, mehnat bozorini tahlil qilish va istiqbollashtirish va sotsiologik so'rovlar o'tkazish bo'yicha tashkiliy tizim;

---

<sup>51</sup> Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори иқтисодиёти. Ўқув қўлланма. – Тошкент, 2004. – 62-63-б.

- ish bilan bandlik xizmatining rivojlanishi, personalni boshqarish, ish bilan bandlikka ko'maklashni moliyalashtirish bo'yicha tashkiliy tizim;

- ixtisoslashgan ish bilan bandlik.

Shayxontohur tumanida mehnat resurslari balansining prognoz ko'rsatkichlari ishlab chiqildi (15-jadval).

**15-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat resurslari balansining prognoz ko'rsatkichlari, ming kishi**

№	Ko'rsatkichlar	haqiqat	Prognoz				2020 yilda 2013 yilga nisbatan o'zgarishi (%)
		2013 y	2014 y	2016 y	2018 y	2020 y	
1.	Doimiy aholi soni	311,4	315,6	324,0	332,4	340,8	109,4
2.	Mehnat resurslari soni	204,2	204,9	206,7	209,4	211,7	103,6
	<i>shundan:</i>						
-	mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatlilar	200,3	201,0	202,7	207,2	210,5	105,1
-	Ishlayotgan pensionerlar va o'smirlar	3,9	3,9	4,0	2,2	1,2	30,8
2.1	Iqtisodiy faol aholi soni	166,9	167,4	168,2	169,4	170,5	102,1
2.1.1	Ish bilan band aholi soni	162,2	163,2	164,2	165,3	166,9	102,9
	<i>shundan:</i>						
2.1.1.1	Iqtisodiyotning rasmiy sektorida ish bilan bandlar, shundan:	133,1	135,4	138,2	151,2	160,3	120,4
-	Iqtisodiyot tarmoqlarida ish bilan bandlar (kichik korxonalar va mikrofirmalardan tashqari)	39,8	40,2	42,1	44,4	45,0	111,3
-	kichik korxonalar va mikrofirmalarda ish bilan bandlar	48,0	50,3	54,9	60,2	65,9	137,3
-	Dehqon xo'jaliklarida ish bilan bandlar	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3	50,0
-	Soliq organlarida ro'yxatga o'tgan yakka tadbirkorlikda ish bilan bandlar	25,2	25,6	26,4	27,1	28,5	113,1
-	boshqalar	19,5	18,8	14,3	19,1	20,5	105,1
2.1.1.2	Iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar	28,3	26,2	24,3	13,7	6,5	22,9
2.1.1.3	Respublikada tashqariga ishlash uchun ketganlar	0,8	0,7	0,5	0,3	0,1	12,5
2.1.2	Ishga joylashishga muhtoj shaxslar	4,7	4,2	4,0	4,1	3,6	76,6
	<i>Shu jumladan:</i>						
-	Mehnat organlarida ro'yxatdan o'tgan ishsizlar soni (kishi)	3,8	3,5	3,1	2,6	2,1	55,2
2.2.	Iqtisodiy nafaol aholi soni	37,3	37,5	38,5	40,0	41,3	110,7

\* Jadval muallif tomonidan Toshkent shahar Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlari asosida hisob-kitob qilingan.

15-jadvaldan ko'rinib turibdiki, prognoz qilinayotgan davrda Shayxontohur tumanida doimiy aholi sonining 2020 yilga borib 340,8 ming kishiga etishi kutiladi hamda 2013 yilga nisbatan 9,4 foizga o'sadi. Bu davrda aholi tarkibida mehnat resurslari soni 204,2 ming kishidan 211,7 ming kishiga yoki 3,6 foizga ortadi.

Hisob-kitoblarga ko'ra, yaqin kelajakda ham mehnat resurslarining asosiy qismini mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatlilar tashkil etadi. Ya'ni, 2020 yilga borib ularning soni 210,5 ming kishiga etishi prognoz qilinmoqda. O'z navbatida, prognoz davrida mehnat resurslari tarkibida ishlayotgan pensionerlar va o'smirlar sonining 3,9 ming kishidan 1,2 ming kishiga kamayyadi.

Shayxontohur tumanida mehnat resurslari tarkibida iqtisodiy faol aholi sonining 0,8 foizga, iqtisodiy nafaol aholi sonining esa 3,2 foizga ortishi kutiladi. O'z navbatida iqtisodiy faol aholi tarkibida ish bilan bandlar sonining 2013 yildagi 162,2 ming kishidan 2020 yilda 170,5 ming kishiga yoki 2,1 foizga ortishi kuzatiladi.

Prognozlarga qaraganda, tumanda 2014-2020 yillar davomida ish bilan band aholi soni 163,2 ming kishidan 166,9 ming kishiga etishi hamda 1,2 foizga o'sishi kuzatiladi. Bu davrda Shayxontohur tumanida iqtisodiyotning rasmiy sektorida ish bilan bandlar sonining 3,8 foizga ortishi, aksincha iqtisodiyotning norasmiy sektorida ish bilan bandlar sonining 14,2 foizga, respublikadan tashqariga ishlash uchun ketganlar sonining esa 87,5 foizga kamayishi kuzatiladi.

Shu bilan birga, prognozlarga qaraganda mamalakatda aholini ish bilan ta'minlash sohasida olib borilayotgan oqilona siyosat tufayli ishga joylashishga muhtoj shaxslar sonining 2013 yildagi 4,7 ming kishidan 2020 yilda 3,6 ming kishigacha yoki 23,4 foizga qisqarishi kutiladi. Aytish joizki, mehnat organlari faoliyatini rivojlantirish natijasida erishilgan yutuqlar natijasida tumanda mavjud ishsizlarning asosiy qismini mehnat organlaridan ro'yxatdan o'tgan ishsizlar tashkil etgan.

Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlariga ko'ra, tumanda 2013 yil 8167 ta yangi ish o'rni tashkil etilgan (16-jadval).

**16-jadval. Toshkent shahar Shayxontohur tumanida ish o'rinlarini tashkil etish va aholi bandligini ta'minlash Davlat dasturi, birlik**

№	Ish o'rinlari manbalari	Yillar					2020 yilda 2013 yilga nisbatan o'zgarishi		
		haqiqatda	prognoz					+,-	%
		2013	2014	2016	2018	2020			
I	Jami yangi ish o'rinlari	8167	8155	8216	8352	8468	301	103,6	
	Shu jumladan:								
1.	Yangi ishlab chiqarish ob'ektlarini ishga tushirish, ishlab turgan korxonalarni modernizatsiya qilish va kengaytirish	685	758	786	817	845	160	123,3	
2.	Kichik korxonalar va mikrofirmalarni tashkil qilish va rivojlantirish	4879	5087	5094	5103	5110	231	104,7	
	shundan:								
2.1	sanoatda	765	737	741	746	750	-15	98,0	
2.2	uy-joy qurish va ta'mirlash sohasida	125	174	178	219	251	126	200,8	
2.3	xizmat ko'rsatish, servis va sohalarda	3989	4176	4176	4327	4440	451	111,3	
3.	Dehqon va fermer xo'jaliklarini rivojlantirish	0	0	0	0	0	-	-	
4.	Yakka va oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish	1080	866	868	875	884	-196	81,8	
5.	Uy mehnatining barcha shakllarini tashkil etish	929	698	684	668	655	-274	70,5	
5.1	korxonalar bilan kooperastiyada mehnat shartnomalari asosida	388	89	45	59	77	-311	19,8	
6.	Ishlab chiqarish, ijtimoiy va bozor infratuzilmasini rivojlantirish	501	591	618	713	788	287	157,2	
7.	Ishlamayotgan korxonalar faoliyatini tiklash	93	155	165	176	187	94	201,0	

\* Manba: Toshkent shahar Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi ma'lumotlari va prognoz ko'rsatkichlar muallif tomonidan hisoblangan.

16-jadvaldan ko'rinib turganidek, tumanda 2013 yilda 8167 ta ish o'ni yaratilgan. Tahlillar ko'rsatishicha, tumanda yaratilgan ish o'rinlarining asosiy

qismi kichik korxonalar va mikrofirmalarni tashkil etish va rivojlantirish, xizmat ko'rsatish va servis sohaslarining ulushiga to'g'ri keladi. Prognozlarga qaraganda, 2020 yilga borib tuman bo'yicha 8468 ta yangi ish o'rni tashkil etishi kuzatiladi.

Ish bilan bandlikka ko'maklashuvchi nodavlat tashkilotlarining kamligi hamda ular taklif etayotgan xizmatlar ko'lamining kichikligi aholining ish bilan bandligiga ta'sir o'tkazishga qodir emas. Shundan kelib chiqib quyidagilarni xulosa o'rnida aytib o'tish mumkin.

1. O'zbekiston Respublikasida kasb-hunar ta'limi tizimi yuqori saviyada tashkil etilgan. Bilim yurtlarining keng miqyosda barpo etilganligi aksariyat yoshlarning istagan yo'nalishlari bo'yicha bilim olishlariga yaxshi sharoit tug'dirmoqda.

2. Ishchi va mutaxassilar tayyorlash dasturi hamda mehnat bozoridagi talab o'rtasida nomutanosiblik mavjud. Bu masalaning echimi respublika mehnat va bandlik organlari, korxonalar va tashkilotlar hamda o'quv yurtlari tomonidan bir yuqorida qayd etilgan muammo bo'yicha bir kelishuvga kelishdir.

3. Tumanda aholi, ayniqsa yoshlar ishsizligi muammosi ancha keskin bo'lib qolmoqda. Yoshlar uchun ularning ehtiyojlarini qondiruvchi ish qidirish katta muammoga aylanmoqda. Ularning ehtiyojlarining yuqoriligi hech qanday malakaga ega emasliklari bilan ziddiyat keltirib chiqarmoqda.

4. Aholini ish bilan ta'minlashni yaxshilashning qo'shimcha imkoniyatlarini nodavlat tashkilotlarini personalni tanlash va ularni ish bilan ta'minlashda faol qatnashishga da'vat etish orqali oshirish mumkin.

Yuqoridagilarni inobatga olib, Shayxontohur tumanida aholining ish bilan bandligini oshirishda quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish taklif etiladi:

- iqtisodiyot tarmoqlarining istiqbolli rivojlanish rejalaridan kelib chiqqan holda kadrlar tayyorlash tizimi yo'nalishlari, hajmlarini kelishilgan holda tuzish. Uzoq muddatli istiqbolda zarur bo'lgan mutaxassiliklarga o'qitishni preventiv tarzda amalga oshirish va bu yo'nalishlarga kasbiy yo'naltirishni amalga oshirish. Respublika uchun yangi bo'lgan mutaxassisliklarni, tor ixtisosliklar bo'yicha



ishchilarni maqsadli shartnomalar asosida respublikaning boshqa hududlariga yo'llanmalar berish orqali o'qitishni tashkil etish. Bu mehnat bozorida yoshlar ishchi kuchiga bo'lgan talabga ta'sir qilish imkonini beradi;

- yoshlarni kasbga yo'naltirish kerakli miqyosda olib borilmayapti. O'quvchi-yoshlar mehnat bozorida o'zlarining ixtisosliklari, mutaxassiliklari bo'yicha vaziyat haqida xabarlari yo'q. Mehnat bozoridagi vaziyat to'g'risidagi ma'lumotlarni yoshlar erkin olishlarini ta'minlash zarur. Korxonalar bilan shartnoma tuzish orqali yoshlarni amaliyotga yuborish va bu bilan ishchi kuchi taklifiga ta'sir o'tkazish;

- mutaxassislarni tayyorlash tizimi, ayniqsa oliy ta'lim tizimida iqtisodiyot sohalarining rivojlanish istiqbollaridan kelib chiqqan holda kadrlar tayyorlash hajmi hamda dasturlari kelishilgan holda olib borilishini ta'minlash zarur. Oliy ma'lumotli mutaxassislarni tayyorlash katta mablag' talab etadi, ham davlat tomonidan, ham talaba oilasi tomonidan, shunday ixtisosliklar bo'yicha mutaxassislarni tayyorlash lozimki, bu mutaxassislarni mehnat bozorida talab mavjud bo'lsin. Shu munosabat bilan kasb-hunar ta'limida tizimini keng miqyosda islohotlarni olib borish zarur, birinchi navbatda, bu o'qishga qabul qilish tamoyillari hamda kadrlar tayyorlashning sifati va yo'nalishlariga taalluqlidir.

Korxonalarining yo'llanmasi orqali maqsadli shartnomalar asosida o'qishga kelayotgan talabalar sonini oshirish, ta'lim olishda maxsus grantlar tizimini joriy qilish ta'lim granti olishni engillashtirish lozim.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan voyaga etmaganlarni ish bilan ta'minlash, shu jumladan ta'til vaqtida ish bilan ta'minlash hajmi belgilab beriladi. Ish bilan ta'minlash chora-tadbirlari shahar, tuman hududiy bandlik markazlari tomonidan amalga oshiriladi.

Bizning fikrimizcha, respublikamizda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va uning hududiy boshqarmalari hamda bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari qoshida **yoshlarni mehnatga jalb etish bo'yicha ixtisoslashgan bo'lim** tashkil etish zarur.

Ushbu yoshlar mehnat bo'limining asosiy maqsadi yoshlar o'rtasida ishsizlik darajasini pasaytirish hamda yoshlarning mehnat qilish huquqini amalga oshirishda ko'maklashish hisoblanadi.

Mehnat bozorida taktika va strategiyani belgilashda yoshlar mehnat bo'limi mintaqaning umumiy iqtisodiy-ijtimoiy ahvolidan kelib chiqqan holda har bir holatning o'ziga xos xususiyatlarini inobatga olib uzoq muddatli faoliyatga yo'naltirilgan faoliyat olib borishi kerak.

Bo'limning **asosiy vazifalari** quyidagilardan iborat bo'lishi zarur:

- voyaga yetmaganlarga, yoshlarga ish qidirishga ko'maklashish;
- mehnat qilish huquqiga erishishga amaliy yordam ko'rsatish;
- mehnat bozorida yoshlarning ish bilan bandligiga oid ma'lumotlar bazasini tuzish va yuritish;
- yoshlarning o'z-o'zini ish bilan ta'minlash va xususiy tadbirkorlikka oid muammolarga yaqindan ko'maklashish;
- ish beruvchilarga yangi ish o'rinlarini yaratishga ko'maklashish.

Yoshlar mehnat bo'limi ikkilamchi, shu bilan birga vaqtinchalik, mavsumiy ish bilan ta'minlashni tashkillashtirish bilan shug'ullanishi kerak. Bunda, yoz vaqtlarida o'smirlar kutubxonalarda ishlashadi, obodonlashtirish va ko'kalamzorlashtirish ishlariga jalb etiladilar, gazeta sotish, reklama e'lonlarini tarqatish va hokazo. Talaba yoshlar esa kurer, reklama, savdo agentlari sifatida, qurilish ob'ektlarida, oromgohlarda tarbiyachi vazifasida mehnat qilishadi.

Ish beruvchilar bilan o'zaro munosabatlar ikki tomonlama tuzilgan shartnomalar orqali amalga oshiriladi. Yoshlar mehnat bo'limi bilan shartnoma tuzgan korxonalar mavsumiy, vaqtinchalik va doimiy ish o'rinlariga talab tug'ilgan vaqtda birjaga talabnoma bilan chiqishadi. Bizningcha, bo'lim har bir vakansiyaga kamida uchta talabgor taqdim etishi shart. Agar biror bir sababga ko'ra sinov muddati davomida taqdim etilgan ishchilarning birortasi ishni tashlab ketsa, birja tomonidan o'rniga boshqa ishchi yuborilishi lozim.

Fikrimizcha, yoshlar mehnat bo'limi tomonidan amalga oshiriladigan tadbirlar quyidagilardan iborat bo'lishi zarur:

- kasbiy tarkibning yillik tahlili;
- bitiruvchilar va yosh mutaxassislar uchun bo'sh ish o'rinlari ma'lumotlar bankini shakllantirish;
- bitiruvchi ishsizlar soni va ularni ishga joylashtirish bo'yicha monitoring o'tkazish;
- bitiruvchilarni ishga joylashtirish yuzasidan o'quv yurtlari qoshida ishga joylashtirish jamg'armasini tashkil etishga ko'maklashish va hamkorlikni o'rnatish;
- yosh mutaxassislarga iqtisodiyot tarmoqlari va sohalarida talabni istiqbollashtirish;
- yangi ochilayotgan mutaxassisliklarga xulosa berish.

Mehnat qonunchiligiga asosan, kunduzgi bo'limda tahsil olayotgan yoshlar ish bilan band hisoblanishadi, shunday yoshlar mehnat bo'limi talabalarni yozgi ta'til davrida hamda o'qish mobaynida vaqtinchalik va doimiy ish bilan ta'minlovchi yagona tuzilma hisoblanishi kerak.

Bizning fikrimizcha, **bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi faoliyatini yanada rivojlantirish uchun quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish tavsiya etiladi:**

- ishsiz aholini katta talabga ega bo'lgan kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni boshqarish, mehmonxona xo'jaligini boshqarish, mehmonxonarestoran biznesi, turizm, servis, mehnat inspektori kabi mutaxassisliklarga o'qitish bo'yicha samarali ta'lim dastur va texnologiyalarini kiritish. Mazkur qayta o'qitishni kasb-hunar kollejlari bazasida amalga oshirish mumkin;
- ilmiy ishlab chiqarish kombinatlarini tashkil etish, rivojlantirish va ulardan samarali foydalanish, ularning o'quv bazasini takomillashtirish, ko'p funkstional ta'lim muassasalarini tashkil etish va ularni zaruriy adabiyotlar bilan ta'minlash. Bu mehnat bozori talablaridan kelib chiqqan holda kasb bo'yicha yo'naltirish, o'qitish va qayta o'qitishga imkon beradi;

- iqtisodiyotni kadrlarga bo'lgan ehtiyojining prognozini ishlab chiqish, ta'lim muassasalarida o'qishni bitiruvchi yoshlarni ish bilan ta'minlash va ishchi kuchiga bo'lgan talabni e'tiborga olgan holda umumta'lim va kasb-hunar kollejlarda mutaxassisliklar ro'yxatini tashkil etish;

- oliy va o'rta maxsus ta'lim muassasalarida hamda bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlarida bitiruvchilarning ijtimoiy ko'nikishi va professional turg'unligiga ko'maklashish;

- ta'lim beruvchi professional tashkilotlar va ish beruvchilar o'rtasidagi aloqalarni yanada mustahkamlab, ishlab chiqarish ob'ektlarida o'quvchi va talabalarga o'quv amaliyotini o'tash, mazkur korxonada keyinchalik ishga jalb etish imkoniyatlarini yaratish.

Shunday qilib, yuqorida keltirilgan ilmiy takliflarni amaliyotga tadbiiq etish bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi faoliyatini yanada rivojlantirishga, hududlarda ishsizlik darajasining kamayishiga yordam beradi.

### **3.3. Mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish mexanizmlarini takomillashtirish**

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I. Karimov mamlakatimizni 2013-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish yakunlari va 2014-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining majlisidagi ma'ruzasi mehnat bozoriga ilk bor kirib keluvchi yoshlarni ish bilan ta'minlash masalasiga to'xtalib, quyidagilarni ta'kidlab o'tdilar: **“Mamlakatimiz parlamenti tomonidan tasdiqlangan dasturga muvofiq 2014-yilda salkam 1 million ish o'rne tashkil etish ko'zda tutilmoqda. Joriy yilda mehnat sohasiga qariyb 500 ming nafar yosh yigit-qizlar – 2-3 tadan mutaxassislikni va ish ko'nikmalarini egallagan, olgan bilimlarini iqtisodiyotimizning turli sohalarida, xizmatlar va boshqaruv jabhasida**

qo'llashga tayyor bo'lgan kasb-hunar kollejlarning bitiruvchilari kirib keladi»<sup>52</sup>.

Respublikamizda bozor iqtisodiyotiga jadal sur'atlar bilan o'tib borilishi, ilgari davlat tasarrufida bo'lgan korxonalar va tashkilotlarning boshqa turdagi mulkchilik shakllariga o'tkazilishi natijasida, korxonalarda ilg'or texnologiyalarni qo'llanilishi, shuningdek, samarasiz korxonalarining tugatilishi va qisqarishi mamlakatimizda ishsizlar miqdorini ko'paytirdi.

Biz 1.2. paragrafda ta'kidlagan **mehnat muassasalarini reyting baholash uslubiyoti** bo'yicha Toshkent shahar tumanlari mehnat muassasalari reytingini hisobladik (17-jadval).

**17-jadval. Tavsiya qilinayotgan uslub bo'yicha Toshkent shahar mehnat muassasalari reytingini hisoblash (2013 yil)\***

№.	Tumanlar nomi	Muassasalarga murojaat qilish koeffitsienti, K <sub>1</sub>			Ish bilan ta'minlash koeffitsienti, K <sub>2</sub>			Yarmarkalarda ishga joylashtirish koeffitsienti, K <sub>3</sub>			Jamoat ishlariga jalb qilish koeffitsienti, K <sub>4</sub>			Kasbga o'rgatish koeffitsienti, K <sub>5</sub>			Ish o'rni yaratish koeffitsienti, K <sub>6</sub>			Jami ball	O'rin
		koeffitsient	o'rin	ball	koeffitsient	o'rin	ball	koeffitsient	o'rin	ball	koeffitsient	o'rin	ball	koeffitsient	o'rin	ball	koeffitsient	o'rin	ball		
1.	Olmazor	4,06	1	13	1,03	7	7	1,5	4	10	1,12	6	8	0,52	11	3	8,4	1	13	54	1
2.	Yunusobod	1,73	4	10	1,3	1	13	1,01	8	6	1,07	7	7	1,56	4	10	0,63	7	7	53	2
<b>3.</b>	<b>Shayxontohur</b>	<b>0,41</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>1,12</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>0,95</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>1,53</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>1,76</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>1,75</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>50</b>	<b>3</b>
4.	Mirobod	1,15	7	7	0,8	13	1	1,54	3	11	2,61	1	13	1,01	6	8	0,68	6	8	48	4
5.	Chilonzor	0,95	9	5	0,82	12	2	0,56	2	12	1,69	3	11	2,46	1	13	0,41	9	5	48	4
6.	Yakkasaroy	1,25	6	8	1,26	2	12	1,05	7	7	0,18	11	3	0,09	12	2	0,88	4	10	42	5
7.	Mirzo Ulug'bek	2,83	2	12	1,05	6	8	1,78	1	13	0	0	0	0,62	9	5	0,34	11	3	41	6
8.	Uchtepa	1,33	5	9	1,19	4	10	1,36	5	9	0,52	8	6	0	0	0	0,56	8	6	40	7
9.	Xamza	0,72	10	4	1,21	3	11	1,31	6	8	0,51	9	5	0,72	7	7	0,37	10	4	39	8
10.	Sergeli	1,9	3	11	0,9	10	4	0,89	10	4	1,46	5	9	1,39	5	9	0,27	12	2	39	8
11.	Bektemir	1,10	8	6	0,87	11	3	1,05	7	7	2,19	2	12	0,69	8	6	0,24	13	1	35	9
	Jami:	1,00			1,00			1,00			1,00			1,00			1,00			78	

\*Toshkent shahar Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish bosh boshqarmasi ma'lumotlari asosida hisoblangan.

<sup>52</sup> Каримов И.А. 2014-йил юкори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади. // Халқ сўзи газетаси 2014 йил 18 январь, №13 (5943).

Bizning misolimizda, Olmazor tumani mehnat bo'limi eng yuqori natijaga erishgan, Sergeli va Bektemir tumanlari mehnat bo'limlari eng so'nggi o'rinlarni egallashgan.

Toshkent shahar mehnat muassasalari faoliyatini baholab, Olmazor va Yunusobod tumanlari mehnat muassasalari faoliyatini a'lo, boshqa tumanlar mehnat muassasalari faoliyati yaxshi, qoniqarli hamda qoniqarsiz deb baholash mumkin.

Mamlakatimiz mehnat bozoridagi talab va taklifni muvofiqlashtirish hamda samarali ish bilan bandlikni amalga oshirish uchun hukumat hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish boshqarmalari tomonidan bajarish mumkin bo'lgan bir qator chora-tadbirlarni mukammal shaklini tavsiya sifatida ko'rsatamiz (12-ilova).

Tavsiya qilinayotgan tadbirlarni uch guruhga ajratish mumkin:

1. Ishchi kuchiga bo'lgan talabni oshirish tadbirlari. Bu guruhga tadbirkorlikni rivojlantirish orqali yangi ish o'rinlari tashkil etish, mehnat layoqati cheklangan shaxslarga mos ish o'rinlari yaratish, faoliyat ko'rsatayotgan korxonalaridagi mavjud ish o'rinlarini saqlab qolish va yangilarini tashkil etish, fuqarolar mustaqil ish bilan bandligini oshirish, haq to'lanadigan jamoat ishlari tashkil etish, fuqarolarni o'qitish orqali ish bilan bandligini oshirish, migratsiya orqali fuqarolarni ish bilan ta'minlash, ish vaqtini, mehnat me'yorlarini tartibga solish orqali talab va taklifga ta'sir ko'rsatish,

2. Talab va taklif muvozanati holatidagi tadbirlar. Bu tadbirlar ikki yo'nalishga ajratiladi: birinchisi, ish beruvchilar faoliyatining iqtisodiy samaradorligini oshirish tadbirlari bo'lib, korxonalaridagi yashirin ishsizlikni tugatish, texnika-texnologiyani zamonaviylashtirish va ishlab chiqarishni tashkil etishning ilg'or usullarini joriy etish, korxonani boshqarishning takomillashgan usullaridan foydalanish ijobiy natija beradi. Ikkinchi yo'nalish tadbirlari mehnat bozori muvozanat holatidagi tadbirlarni o'z ichiga olib, xodimlarni mehnat huquqlarini to'la ro'yobga chiqarish tadbirlari. Mehnat sharoitlarini yaxshilash va

xodimlarning moddiy manfaatdorliklarini oshirish, ish haqi to'lash va rag'batlantirishning qonunchilik asosidagi zamonaviy usullarini tadbqiq qilish zarur.

3. Mehnat layoqatini tartibga solish tadbirlari. Bu guruh tadbirlari demografik vaziyatni tartibga solish orqali taklifga ta'sir ko'rsatish, mehnat resurslari takror ko'payishini tartibga solish, ishsizlarni va xodimlarni o'qitish va qayta o'qitish, migrastiya natijasida taklifni oshirish, mehnat qilish yoshini belgilash orqali taklifga ta'sir etish, mehnat layoqati taklifini iqtisodiy vositalar orqali oshirish va boshqalardan tashkil topadi.

Mehnat bozorida hududiy axborot tizimlarini joriy etish iqtisodiyotning axborot sektorini intensiv rivojlantirish jarayonini qamrab oladi. Shuning uchun hududiy darajada iqtisodiyotni axborotlashtirishning shakllanish belgisi hisoblanadi.

Mehnat bozorida axborotlashtirish quyidagi vazifalarni amalga oshirishini nazarda tutadi:

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

- axborotlashtirish sohasida samarali xalqaro hamkorlik qilish yuzasidan keng ko'lamli tadbirlarni amalga oshirish<sup>53</sup>.

Aytish joizki, mehnat bozorini tartibga solish omillarining biz tomondan taklif etilgan mezonlar asosida o'tkazilgan tahlili mehnat xizmatiga talab va uning taklifiga bevosita va bilvosita ta'sir ko'rsatuvchi omillar mavjudligi to'g'risida xulosa chiqarish imkonini beradi. Bizning tadqiqotimiz uchun mehnat xizmatiga talabni tartibga solish omillarini aniqlash muhim hisoblanadi. Shuning uchun biz uni taklifni tartibga soluvchi omillarni ajratib ko'rsatishga xos tarzda tahlil etdik. Ularni ajratib ko'rsatish mezonlari sifatida mazkur omillarga tartibga solish sub'ektlari tomonidan ta'sir ko'rsatish imkoniyati hamda ularning talabga ta'siri darajasi qabul qilindi (18-jadval).

**18-jadval. Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga talabni tartibga solish omillarining tartibga solish mexanizmi turiga bog'liq holda tasnifi**

<b>Mehnat xizmatiga talabni tartibga soluvchi birlamchi omillar</b>	<b>Mehnat xizmatiga talabni tartibga soluvchi ikkilamchi omillar</b>
<b>Makroiqtisodiy vaziyat omillari:</b> mehnat unumdorligi, investitsiya muhiti, iqtisodiy stikl fazalari o'zgarishi	<b>Makroiqtisodiyot vaziyati omillari:</b> kapitalning mavjudligi va uning texnik tuzilishi, ishlab chiqarishning o'sishi yoki qisqarishi
	<b>Ish kuchiga ehtiyoj o'zgarishining omillari:</b> ro'yxatga olingan bo'sh ish joylari sonining o'zgarishi
<b>Ish beruvchini motivastiyalash omillari:</b> mehnatga haq to'lash darajasining o'zgarishi	<b>Ish beruvchini motivastiyalash omillari:</b> turli darajada daromad olinadigan ish o'rnilarini taklif etish

Manba: muallif tomonidan tuzilgan.

Bu birlamchi omillar qatoridan o'rin olgan xususiyatlarni ko'rib chiqaylik.

1. Makroiqtisodiyot vaziyati omillari:

<sup>53</sup> Арабов Н.У. Меҳнат бозорида ҳудудий ахборот тизимларини яратиш ва ривожлантириш // Ж. Иқтисодиёт ва таълим. - Тошкент, № 4 -2004. – 22-24- бет.



- mehnat unumdorligining o'zgarishi. Bu mehnat xizmati talabiga teskari ta'sir ko'rsatuvchi omil hisoblanadi. Mehnat unumdorligi darajasi qanchalik yuqori bo'lsa, ish beruvchi shunchalik kam xodimga ehtiyoj sezadi;

- investitsiya muhitining o'zgarishi. Agar bu muhit qulay bo'lsa, ishlab chiqarish rivojlanadi, yangi ish o'rinlari yaratiladi;

- mamlakat iqtisodiyoti iqtisodiy stikli fazasining o'zgarishi. Bu faza yuqoriga ko'tarilganda mehnat xizmatiga talab ortadi, restessiya davrida esa kamayadi.

## 2. Ish beruvchini motivastiyalash omillari:

- mehnatga haq to'lash darajasining o'zgarishi. Bu mehnat xizmatiga talabga teskari ta'sir ko'rsatuvchi omildir. Ish haqi o'sishi bilan ish beruvchi kamroq xodimlarni ishga yollaydi.

Tartibga solishning ijtimoiy yo'naltirilgan modeli sharoitlarida talabga ta'sir ko'rsatuvchi ikkilamchi omillar qatorida quyidagilarni ajratib ko'rsatish mumkin.

### 1. Makroiqtisodiyot vaziyati omillari:

- kapitalning mavjudligi va uning texnik tuzilishi. Bu mehnat xizmatiga talabga teskari ta'sir ko'rsatuvchi omildir (kapital qanchalik ko'p va uning texnik tuzilish qanchalik yuqori bo'lsa, mehnat xizmatiga talab shunchalik kam bo'ladi);

- ishlab chiqarishning o'sishi yoki qisqarishi. Ishlab chiqarishning o'sishi bilan ish o'rinlari soni ortadi va ishlab chiqarish qisqarish bilan buning teskarisi ro'y beradi.

2. Ish kuchiga ehtiyoj o'zgarishi omili. Bu ro'yxatga olingan bo'sh ish joylari sonidagi o'zgarishlar bilan bog'liqdir. Mazkur omil mehnat xizmatiga talabning tarkibiy qismi hisoblanadi.

3. Ish beruvchini motivastiyalash omili. Bu daromad darajasi turlicha bo'lgan ish o'rinlari taklifiga bog'liqdir. Daromatlardagi tafovut iqtisodiyotning bir tarmoqlarida talabni rag'batlantirsa, boshqalarida kamaytiradi.

Mehnat bozorini tartibga solish modelini ishlab chiqishda mazkur davr uchun tartibga solishning ustuvor yo'nalishlarini ajratib ko'rsatish hamda mehnat

bozorida keskinlashgan muammolarni hisobga olish zarur bo'ladi. Bundan kelib chiqqan holda, tartibga solish ob'ektini tanlash va omillar tahlili usuli yordamida bu ob'ektlarni tartibga solish omillarini belgilab olish kerak.

Yuqoridagilardan kelib chiqib, ta'lim muassasalari bitiruvchilarining o'z mutaxassisliklariga mos ish o'rinlariga ega bo'lmayotganliklari hamda ayrim korxonalarda bo'sh ish o'rinlariga mutaxassislar etishmovchiligi muammolarini kamaytirish maqsadida, quyidagi chora-tadbirlarni amalga oshirish muhim deb hisoblaymiz:

- yirik va o'rta korxonalarining vakillari o'zlariga tegishli o'quv yurtining fakulteti (bo'limi, guruhi) talabalari bilan ko'proq uchrashuvlar, seminarlar o'tkazishlari kerak. Ayniqsa, amaliyot davrida talabalar bilan korxonalar mutaxassislari o'rtasidagi aloqani o'rnatish asosida, keyinchalik o'quv yurti bitiruvchilarini shu korxonalariga ishga joylashishini ta'minlash yuqori samara beradi;

- har yili bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlari tashabbusi bilan o'quv yurtlarida o'tkaziladigan samarali mehnat yarmarkalarini muntazam o'tkazilishini ta'minlab borish maqsadga muvofiqdir;

- o'quv yurtlari o'zlaridagi har bir bo'lim yoki fakultetlarda "Bitiruvchilarga yordam" burchagi tashkil qilib, ularni bo'sh ish o'rinlari va ularning tafsilotlari to'g'risidagi ma'lumotlar batafsil yoritilgan manbalar bilan ta'minlab borishlari zarur;

- o'quv yurtlari ro'znomalarining ma'lum bir sahifalari o'quv yurtida tayyorlanadigan mutaxassislarni ishga joylashtirishga bag'ishlanishi katta ahamiyatga ega.

### **III bob bo'yicha xulosa**

1. Rivojlangan mamlakatlar mehnat bozori infratuzilmasini tahlil qilish hamda tuman infratuzilmasini va aholining fikrini o'rganish natijasida mehnat bozorining barcha segmentlariga o'z xizmatlarini taklif qiladigan va zamonaviy

axborot vositalaridan keng foydalanadigan xususiy firmalar tashkil topishiga ko'maklashish, MDH mamlakatlari doirasida Evropa Ittifoqi umum mehnat birjasiga o'xshash tashkilot tashkil etish tavsiya qilindi. Xorijga noqonuniy tarzda, mehnat layoqatini sotishni kamaytirib, respublikamiz fuqarolarining xorij mamlakatlarida mehnat muhofazasi yuqori darajada tashkil qilingan ish o'rinlariga ega bo'lishlari va o'sha mamlakatlar fuqarolari bilan teng ish haqi olishlariga zamin yaratadi. Shuningdek, ish beruvchilar o'zlaridagi bo'sh ish o'rinlariga mos xodimni tezda xorijdan yollash imkoniyatiga ega bo'ladi.

2. Mehnat bozori infratuzilmasini shakllantirish, mehnat bozoridagi talab va taklifni oshirish tavsiyalarini, nafaqat Shayxontohur tumani, balki O'zbekiston Respublikasi mehnat bozoriga joriy qilish, mehnat bozoridagi muammolarni kamayishiga imkoniyat yaratadi.

3. Mehnat bozoridagi mavjud muammolarni hal qilishda mehnat bozorida samarali faoliyat ko'rsatadigan xizmat ko'rsatuvchi korxonalar sifatli xizmatlarini shakllantirish, iqtisodiy nafaol aholini rasmiy ish bilan bandlikka o'tkazish hamda yangi ish o'rinlari yaratishga ta'sir qiluvchi vositalarni takomillashtirish bo'yicha tavsiyalar mamlakatdagi ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal qilishda samarali ta'sir ko'rsatadi, deb hisoblaymiz.

4. Mehnat muassasalari reytingini biz yuqorida tavsiya qilgan uslub bo'yicha har chorakda mamlakat, viloyatlar va Toshkent shahar darajasida hisoblab borish, yuqori o'rin egallagan muassasalarni rag'batlantirish va pastki o'rindagi mehnat muassasalariga qo'shimcha tadbir joriy qilish ular faoliyatini rivojlantirishga ta'sir qiladi.

5. Ish beruvchilarning bandlik xizmatiga o'tkazadigan ajratmalaridan imtiyoz berish ularni yangi ish o'rinlari yaratishlariga va aholini yuqori darajada ish bilan band bo'lishlarini ta'minlashga ijobiy ta'sir qiladi.

## **XULOSA VA TAKLIFLAR**

Toshkent shahar Shayxontohur tumanida mehnat bozori infratuzilmasining faoliyatini rivojlantirish bo'yicha olib borgan izlanishlarimiz natijasida quyidagi xulosalarga keldik:

- Toshkent shahar Shayxontohur tumani mehnat bozoridagi tanglik darajasi, ya'ni bitta bo'sh ish o'rniga to'g'ri keladigan ishsizlar soni (2013 yil) 3,9 ni tashkil etgan. Tadqiqotda bu ko'rsatkich bo'yicha tumanning mehnat bozoridagi tanglik darajasi "mo'tadil" hisoblanishi aniqlandi;

- olib borilgan tahlillar Shayxontohur tumanida so'nggi 14 yil davomida bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazlariga ish so'rab murojaat qilganlar sonining 26,7 foizga, bunga bog'liq holda ish so'rab murojaat qilganlardan ishga joylashtirilganlar soni 31,1 foizga qisqarganligini ko'rsatdi. Boshqacha qilib aytganda, bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markaziga ish so'rab murojaat qilganlarga nisbatan ishga joylashtirilganlar ulushi 2000 yildagi 84,6 foizdan 2013 yilda 79,5 foizga kamaygan.

- ijtimoiy so'rovlar natijasi va statistika bo'limining ma'lumotlari ko'rsatishicha, keyingi yillardagi migrastiyaning yuqorilab borayotgan manfiy saldosini, tug'ilish darajasining pasayib borayotgani, uzoq kelajakda tuman mehnat bozori taklifini qisqarishiga sabab bo'lishi mumkin;

- ijtimoiy so'rovlardan ma'lum bo'lmoqdaki, hozirgi kunda Shayxontohur tumani mehnat bozorida xizmat ko'rsatuvchi muassasalar barcha ishlash istagida bo'lgan barcha aholiga xizmat kursatishi qiyin bo'lmoqda. Respondentlarning aksariyati mehnat bozorida faoliyat ko'rsatuvchi xususiy firmalarni tashkil qilishni istashgan;

- Rivojlangan mamlakatlar mehnat bozori infratuzilmasini tahlil qilish hamda tuman infratuzilmasini va aholining fikrini o'rganish natijasida mehnat bozorining barcha segmentlariga o'z xizmatlarini taklif qiladigan va zamonaviy axborot vositalaridan keng foydalanadigan xususiy firmalar tashkil topishiga

ko'maklashish, MDH mamlakatlari doirasida Yevropa Ittifoqi umum mehnat birjasiga o'xshash tashkilot tashkil etish tavsiya qilindi;

- ijtimoiy so'rovlar natijasida O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va ularning hududlardagi bo'limlari faoliyatida axborot vositalari (matbuot, televidenie, internet xizmatidan) foydalanishlarini yo'lga qo'yishlari muhimligi aniqlandi.

Mehnat bozori infratuzilmasi bo'yicha nazariy fikrlarni tadqiq qilish, Shayxontohur tumani mehnat bozori infratuzilmasini tahlil qilish natijasida, hududda ushbu bozor infratuzilmasini rivojlantirish bo'yicha quyidagi bir qator tavsiyalar ishlab chiqdik:

- Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markaziga aholining murojaat qilishi keskin pasayib borayotganini inobatga olib, bu markaz aholi orasida tashviqot ishlarini va ko'rsatayotgan xizmatlarini sifatini oshirishlari maqsadga muvofiq;

- tumanda o'tkazilayotgan mehnat yarmarkalarida qatnashgan aholini 13,0–30,0 foizi ishga joylashganligi yoki bo'sh ish o'rinlarining 2,2–30,0 foiziga xodimlar ishga borganligini inobatga olib, yarmarkalarda xodimlarga har tomonlama maqbul keladigan bo'sh ish o'rinlarini taklif qilish lozim;

- Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muhofaza qilish markazi hamda xususiy tashkil topadigan ishga joylashtirishga ko'maklashuvchi firmalar zamonaviy axborot vositalaridan (ro'znoma, radio, televidenie, internet saytlaridan) foydalanishlari ijobiy samara beradi;

- mehnat bozorida amal qilayotgan muassasalar faoliyatini rag'batlantirib borish va ular o'rtasida raqobat muhitini yaratish uchun biz ishlab chiqqan mehnat muassasalarini reyting baholash uslubi bo'yicha har chorakda yoki yilda mamlakat, viloyat yoki tuman va ularning hududlari darajasida mehnat muassasalari faoliyatini tahlil qilish va yuqori natijalarga ega bo'lgan mehnat muassasalari uchun «**eng namunali muassasa**» va yuqori mehnat intizomiga ega, o'zining belgilangan hududidagi ijobiy ahvoldagi xodim uchun «**namunali mehnat**

**inspektori»** nishonlarini joriy qilish zarur;

- o'quv yurtlari o'zlaridagi har bir bo'lim yoki fakultetlarda "Bitiruvchilarga yordam" burchagi tashkil qilib, ularni bo'sh ish o'rinlari va ularning tafsilotlari to'g'risidagi ma'lumotlar batafsil yoritilgan manbalar bilan ta'minlab borishlari zarur;

- boshqa mamlakatlarga borib daromad topayotgan fuqarolarni rasmiy ish bilan bandlikka o'tkazish uchun mustaqil xorijga ishga borayotganlarga pensiya jamg'armasiga to'lovni amalga oshirishni ixtiyoriy qilgan holda, ish bilan bandligini mahalliy boshqaruv muassasalarida qayd qilish va mehnat daftarchasi yurgizishni yo'lga qo'yish lozim;

- norasmiy tarzda, og'zaki kelishuv asosida ishlaydigan yollanma ishchilar faoliyatini rasmiy ish bilan bandlikka o'tkazish uchun norasmiy mehnat bozorlari amal qilayotgan joylarda mehnat bo'limlarining shahobchalari tashkil qilinib, ish beruvchi va yollanma ishchi o'rtasida tuziladigan kelishuv yozma shaklda mehnat muassasalari xodimlari ishtirokida tuzilishi kerak;

- qo'shimcha ish o'rinlari yaratib, yangi xodimlarni kamida bir yil muddatda ishga qabul qilgan ish beruvchilarning korxonalaridagi xodimlarni oboroti darajasiga mos ish haqi jamg'armasidan mehnat muassasasiga ajratmadan imtiyoz berish zarur;

- o'rta va yirik korxonalar rahbarlari, kichik tadbirkorlar rahbarlari uchun texnika-texnologiyalar, milliy va xorijiy hamkorlar to'g'risidagi ma'lumotlarni keng tarqatish, kichik texnika-texnologiya yarmarkalarini tumanda ham tashkil qilish zarur.

## FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

### I. O'zbekiston Respublikasi qonunlari

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т.: Ўзбекистон, 2012. – 40 б.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси: (2011 йил 1 июлгача бўлган ўзгартиш ва қўшимчалар билан) Расмий нашр – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги. – Т.: Адолат, 2011. – 276 б.
3. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

### II. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti farmonlari va qarorlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2013 йил 14 февралдаги “Обод турмуш йили” Давлат дастури тўғрисида”ги 1920-сонли қарори // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).
5. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 21 майдаги “Ўзбекистон Республикасида 2010 йилгача бўлган даврда хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасини ривожлантиришни жадаллаштиришга оид қўшимча чоратadbирлар тўғрисида”ги 640-сонли қарори // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).
6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги “Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида”ги 186-сонли қарори.
7. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2008 йил 21 апрелдаги “Шахсий ёрдамчи, деҳқон ва фермер хўжаликларида чорва моллар кўпайтиришни рағбатлантиришни кучайтириш ҳамда чорвачилик маҳсулотлари ишлаб чиқаришни кенгайтириш борасидаги қўшимча чоратadbирлар тўғрисида”ги 842-сонли қарори // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 2 апрелдаги “Ўзбекистон Республикаси Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида”ги 173-сон қарори // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

9. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги “Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида”ги 353-сон қарори // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 3 июндаги “Тижорат банклари томонидан иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси кредит линиялари ҳисобидан оилавий тадбиркорлик субъектларига микрокредитлар бериш тартиби тўғрисида”ги Низоми // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

11. 2014 йида аҳоли бандлигини таъминлаш ва иш ўринларини ташкил этиш Давлат дастури // [www.lex.uz](http://www.lex.uz).

### **III. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining I.A.Karimovning asarlari**

12. Каримов И.А. 2014-йил юқори ўсиш суръатлари билан ривожланиш, барча мавжуд имкониятларни сафарбар этиш, ўзини оқлаган ислохотлар стратегиясини изчил давом эттириш йили бўлади // Халқ сўзи. 2014 йил 18 январь, №13 (5943)

13. Каримов И.А. 2012 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш яқунлари ҳамда 2013 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг мажлисидаги “Бош мақсадимиз – кенг кўламли ислохотлар ва модернизация йўлини қатъият билан давом эттириш” номли маърузаси. - «Халқ сўзи», 2013 йил, 19 январь, № 13 (5687).

14. Каримов И.А. 2012 йил Ватанимиз тараққиётини янги босқичга кўтарадиган йил бўлади // Халқ сўзи. 2012 йил 20 январь.



15. Каримов И.А. Барча режа ва дастурларимиз – ватанимиз тараққиётини юксалтириш, халқимиз фаровонлигини оширишга хизмат қилади. – Т.: Ўзбекистон, 2011. – 48 б.

16. Каримов И.А. Мамлакатимизда демократик ислохотларни янада чуқурлаштириш ва фуқаролик жамиятини ривожлантириш концепцияси . – Т.: Ўзбекистон, 2010. – 56 б.

17. Каримов И.А. Асосий вазифамиз – Ватанимиз тараққиёти ва халқимиз фаровонлигини янада юксалтиришдир. – Т.: Ўзбекистон, 2010. – 80 б.

18. Каримов И.А. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози, Ўзбекистон шароитида уни бартараф этишнинг йўллари ва чоралари. – Т.: Ўзбекистон, 2009. – 56 б.

19. Каримов И.А. Мамлакатимизни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш – давр талаби. // Халқ сўзи – 2009 йил 14 февраль.

20. Каримов И.А. Ўзбекистон иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш йўлида. – Т.: Ўзбекистон, 1998. - 264-б.

#### **IV. Asosiy adabiyotlar**

21. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. Дарслик. – Т.: Фан ва технология, 2012. – 388 б.

22. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. Дарслик. – Т.: МЕHNAT, 2009. – Б.223.

23. Abdurahmonov Q.X, Shoyusupova N.T. Mehnat iqtisodiyoti: ijtimoiy-mehnat munosabatlari. Darslik. – Т.: TDIU, 2011. - 218- b

24. Абдурахманов К.Х., Шарифуллина Т.А. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: Российская экономическая академия, 2002. - С.6.

25. Абулқосимов Х.П. Иқтисодиётда инсон омили: шаклланиши, амал қилиши ва фаоллашуви. Монография. – Т.: Академия, 2006. – 346 б.

26. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров. – М.: Юрайт, 2012. – 671 с.
27. Буланова В.С. Рынок труда. Учебник. – М.: Экзамен, 2009. – С.18.
28. Волоская Н.М. Экономика и социология труда: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2010. – С.67.
29. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебник для вузов / 5-е издание, дополненное. – М.: Норма, 2010. - С.79.
30. Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика/ Пер. с англ. со 2-го изд. – М.: Дело ЛТД, 2007. – С.323.
31. Дубровин И.А., Каменский А.С. Экономика труда: Учебник. – М.: Дашков и К, 2012 – 232 с.
32. Зокирова Н., Абдурахмонов О. Инкироз: оқибатлар, бартараф этиш, меҳнат муаммолари ва янги марраларга чиқиш. – Т.: Fan va texnologiya, 2009. – Б.136-138.
33. Кибанов А.Я. Экономика и социология труда. Учебник. - М.: ИНФРА-М, 2010. – 548 с.
34. Кокина А.Я. Экономика труда. Учебник. - М.: Магистр, 2010. – 293 стр.
35. Колосова Р.П. Экономика труда. Учебник. – М.: МГУ, 2004. – С.49.
36. Коротнев В.Д., Ухоботов В.В. Молодежь села на рынке труда. Монография. – М.: Инфра-М, 2008. – С.118.
37. Лясников Н.В. и др. Экономика и социология труда: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2012. – 288 с.
38. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах.-М.: Академический проект. 2005. – С.348.
39. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. – М.: Норма, 2008. – С.118.
40. Xolmo'minov Sh.R, Xolmurodov S.E. Mehnat bozori iqtisodiyoti. O'quv qo'llanma – Toshkent, 2013.

41. Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. Маърузалар матни. – Тошкент, 2010.

42. Хомитов К.З. Ўзбекистон Республикаси қишлоқ меҳнат бозорининг самарали ривожланиши муаммолари. Иқтисод фанлари доктори илмий даражасини олиш учун диссертация автореферати. – Тошкент, 2012

## **V. Qo'shimcha adabiyotlar**

43. Абдурахмонов Қ.Х., Мамарасулов Ф.У. Аҳолининг иш билан бандлигини инфраструктураси. – Т.: ТДИУ, 2000

44. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмасининг ривожланиши (Самарқанд вилояти мисолида). Иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун диссертация автореферати. – Тошкент, 2008

45. Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси функционал элементлари ва таркибий қисмлари // Мамлакатни модернизациялаш шароитида иқтисодиётни ривожлантиришнинг долзарб муаммолари. Республика анъанавий илмий-амалий конференция. 1-қисм. Тошкент, 2012. – 47-б

46. Артыкова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. – Т.: Фан, 2005

47. Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальные аспекты. - Т.: Фан, 2008. – С. 88.

48. Инсон тараққиёти. Дарслик. и.ф.д., проф. Қ.Х. Абдурахмонов таҳрири остида. – Т.: Фан ва технология, 2013. – 476 б.

49. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. Учебник. – М.: МГУ, 2010. – С.58

50. Панков Б.П. Рынок труда на селе и его регулирование. Монография. – М.: Дашков-К, 2008. – С.61.

51. Раҳимова Д., Абулқосимов Х., Абдурахмонов О., Каттаев К., Рўзметов Р. Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни

такомиллаштириш йўналишлари. – Т.: Fan va texnologiya, 2009

52. Экономика труда: Учебное пособие. / Под общей редакцией д.э.н., проф. Абдурахманова К.Х., д.э.н., проф. Одегова Ю.Г. – Т.: ТФ РЭУ, 2011. – 448 с.

53. Экономика труда и социальные отношения: Курс ключевых лекций / Отв. ред. и сост. Н.А.Волгин, Б.В.Ракитский. – М.: РАГС, 2008. – С.176-177.

54. Экономический словарь / А.И. Архипов [и др.]; отв. ред А.И. Архипов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2013. – С. 276

55. Шуваев А.В. Формирование системы регулирования занятости сельского населения в региональном аграрном секторе. Монография.- Ставрополь, 2011.- С.47.

56. Чижовой В.В. Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда. – М.: Экономика, 2011. – 430 с.

57. Хайитов А.Б. Занятость: поддержка “сверху”, инициатива “снизу”. Илмий мақола. Иқтисод ва молия журнали. Тошкент, 2012 – 36-38 б

58. Хайитов А.Б. Занятость - важный фактор экономического благополучия. Илмий мақола. Иқтисодиёт ва таълим илмий журнали. 6-сон 2012 йил - 4-6 б

59. Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. Малакали аграр меҳнат бозорининг шаклланиши. Монография. – Т.: Фан, 2003

## **VI. Davriy nashrlar, statistik to'plamlar va hisobotlar**

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

61. Toshkent shahar Shayxontohur tumani Bandlikka ko'maklashish va aholini ijtimoiy muofaza qilish markazi ma'lumotlari

62. O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi ma'lumotlari

63. O'zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot vazirligi ma'lumotlari

64. “Xalq so'zi” gazetasining 2010-2014 yillardagi sonlari

## **VII. Internet saytlari**

1. [www.mehnat.uz](http://www.mehnat.uz) - O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi sayti
2. [www.econ.msu.ru/departments/labor](http://www.econ.msu.ru/departments/labor) – Moskva davlat universiteti «Personal va mehnat iqtisodiyoti» kafedrasini sayti
3. [www.INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION](http://www.INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION) – Xalqaro Mehnat tashkiloti sayti
4. [www.stat.uz](http://www.stat.uz) - O'zbekiston Respublikasi Davlat Statistika qo'mitasi sayti
5. [www.lex.uz](http://www.lex.uz) - O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi Qonunchilik bo'yicha sayti