



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ILMIY MAKTABI

DEMOGRAPHY

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

LABOUR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

scientific electronic journal

2023 yil, 2-son
Volume 3, Issue 2, 2023



МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 2-2023

**ЭКОНОМИКА ТРУДА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ
КАПИТАЛ**

LABOR ECONOMICS AND HUMAN CAPITAL

“Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy elektron jurnali O'zbekiston Respublikasi Oliy ta'lim, fan va innovatsiyalar vazirligi huzuridagi Oliy attestatsiya komissiyasi (OAK) rayosatining 2023-yil 3-iyundagi 328/3-sonli qarori bilan ro'yxatga olingan.

Muassis: “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi.

Tahririyat manzili:

100066, Toshkent shahri, Islom Karimov ko'chasi, 49 uy

Elektron manzil: ilmiymaktab@gmail.com

Jurnal web-sayti: www.laboreconomics.uz

Bog'lanish uchun telefonlar:

+998998818698

TOSHKENT-2023

Tahririyat Kengashi raisi:**(Chairman of the Editorial Board)**

Abduraxmanov Qalandar Xodjayevich, O'zFA akademigi

Tahririyat Kengashi a'zolari:**(Members of the Editorial Board)**

Toshqulov Abduqodir Hamidovich, i.f.d., prof.
Yusupov Axmadbek Tadjievich, i.f.d., prof.
Sharipov Kongratboy Avezimbetovich, t.f.d., prof.
Raifkov Kudratilla Mirsagatovich, i.f.d., prof.
Xalmuradov Rustam Ibragimovich, i.f.d., prof.
Umurzakov Baxodir Xamidovich, i.f.d., prof.
Nazarov Sharofiddin Xakimovich, i.f.d., prof.
Jumayev Nodir Xasiyatovich, i.f.d., prof.
Abduraxmanova Gulnora Kalandarovna, i.f.d., prof.
Eshov Mansur Po'latovich, i.f.d., prof.
Zokirova Nodira Kalandarovna, i.f.d., prof.
Xudoyberdiyev Zayniddin Yavkachevich, i.f.d., prof.
Muxiddinov Erkin Madorbekovich, i.f.f.d., (PhD)
Xolmuxammedov Muhsinjon Murodullayeviyya, i.f.n., dots.
Amirov Lochinbek Fayzullayevich, i.f.f.d., (PhD), dots.
G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich, i.f.f.d., (PhD), dots.
Shakarov Zafar Gafarovich, i.f.f.d., (PhD)

Jamoatchilik Kengashi a'zolari:**(Community Council members)**

Bred Bodenxauzen (AQSh)
Jon Ankor (Buyuk Britaniya)
Odegov Yuriy Gennadevich (Rossiya Federasiyasi)
Xeynz Miller (AQSh)
Sung Dong Ki (Koreya Respublikasi)
Masato Xivatari (Yaponiya)
Gerxard Feldmayer (Germaniya)
Eko Shri Margianti (Indoneziya)
Ahmed Mohamed Aziz Ismoil (Misr)
Rohana Ngah (Malayziya)
Sharifah Zanniyerah (Malayziya)
Teguh Dartanto (Indoneziya)
Nur Azlinna (Saudiya Arabistoni)
Muhammed Xoliq (Pokiston)
Alisher Dedaxonov (Toshkent)

Mas'ul muxarrir (Editor-in-Chief): G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

Veb-administrator (Web admin): Musayev Xurshid Sharifjonovich



+99899 881-86-98



ilmiymaktab@gmail.com



Tashkent, Uzbekistan



www.laboreconomics.uz

MUNDARIJA (CONTENTS)**MEHNAT BOZORI VA MEHNAT MUNOSABATLARI**

Q.X.Abdurahmonov	<i>Transformatsion iqtisodiyotda mehnat bozorini</i>	5-19
Z.G.Shakarov	<i>sun'iy intellekt vositasi asosida rivojlantirish.....</i>	
S.B.G'oyipnazarov	<i>Sun'iy intellektni inson kapitali va mehnat bozoriga</i>	20-31
	<i>ta'sirini ekonometrik baholash.....</i>	
N.T.Shayusupova	<i>Макроэкономические тенденции занятости</i>	32-49
S.S.Amirdjanova	<i>населения Узбекистана.....</i>	
T.A.Mahmudov	<i>Mehnat bozori va inklyuzivlik tushunchasining</i>	50-64
	<i>ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati.....</i>	
N.A.Xodjayeva	<i>Обоснование перечня видов деятельности и</i>	65-73
	<i>профессий, востребованных в экологически</i>	
	<i>ориентированной экономике.....</i>	
A.B.Xayitov	<i>Hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar</i>	74-86
D.X.Jumayeva	<i>tayyorlash.....</i>	

INSON RESURLARINI BOSHQARISH

G.Q.Abdurahmanova	<i>Mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson</i>	87-102
	<i>resurslarini boshqarish.....</i>	
O.T.Astanakulov	<i>O'zbekistonda mahalliy davlat hokimiyati</i>	103-117
	<i>organlariga kadrlarni jalb qilish va yollash tizimi.....</i>	

INSON KAPITALI

S.A.Bozorova	<i>Kraudfanding platformasida ayollar inson</i>	118-131
	<i>kapitalini rivojlantirish yo'nalishlari.....</i>	
S.A.Gafurjanova	<i>Развитие человеческого капитала как фактор</i>	132-140
	<i>снижения бедности.....</i>	
D.I.Iskandarova	<i>Human capital development is the basis of society's</i>	141-150
	<i>development.....</i>	

INSON TARAQQIYOTI

Sh.U.Jo'rayeva	<i>Yangi O'zbekistonda aholi turmush darajasining</i>	151-158
	<i>tahlili.....</i>	

MIGRATSIYA

B.A.Islamov	<i>O'zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini</i>	159-174
S.S.Gaziyeva	<i>raqamlashtirishning yangi imkoniyatlari.....</i>	
K.A.Gulmurodov	<i>Tashqi mehnat migratsiyasiga ta'sir etuvchi</i>	175-190
	<i>omillarning ekonometrik tahlili.....</i>	

TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH

Z.M.Jabborova	<i>Jizzax viloyatida kichik biznes va tadbirkorlik sohasida aholi ish bilan bandligini ta'minlash hamda investitsiyalar samaradorligini oshirish yo'llari.....</i>	191-199
----------------------	--	---------

MUNOSIB MEHNAT

S.P.Qurbonov	<i>Xalqaro mehnat bozorida unumli bandlik va bandlik tarkibidagi qiyosiy xususiyatlar.....</i>	200-212
F.A.Doniyorova	<i>Iqtisodiy o'sish barqarorligini ta'minlashda aholini ish bilan bandlik darajasini oshirish.....</i>	213-225
N.R.Saidov	<i>Aholini ish bilan bandlik va ishsizlik holati tahlili.....</i>	226-232



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



TRANSFORMATSION IQTISODIYOTDA MEHNAT BOZORINI SUN'IY INTELLEKT VOSITASI ASOSIDA RIVOJLANTIRISH

Abdurahmonov Qalanadar Xo'jayevich

O'zFA akademigi, iqtisodiyot fanlari doktori, professor

e-mail: kabdurakhmanov@yandex.ru

Shakarov Zafar Gafforovich

Iqtisod fanlari falsafa doktori, PhD.

e-mail: zafarshakarov@mail.ru

Annotatsiya. Ushbu maqolada asosiy e'tibor sun'iy intellektning mehnat bozorida qanday ahamiyatga ega ekanligiga hamda uning ta'sir etish doirasiga qartiladi. Bunda muallif tomonidan sun'iy intellektning iqtisodiyotdagi bir necha tarmoqlar va kasblarga ta'sir qilish qobiliyati, ish o'rinlarini avtomatlashtirish hisobiga undagi vazifalarni takomillashtirish va kengaytirish hamda sun'iy intellektning ish haqi va mehnat unumdorligiga ijobiy yoki salbiy ta'siri kabi xususiyatlari bayon etiladi.

Kalit so'zlar: sun'iy intellekt, mehnat bozori, ish o'rinlarini avtomatlashtirish, kognitiv qobiliyat.

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ НА ОСНОВЕ ИНСТРУМЕНТА ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

Абдурахманов Каланадар Ходжаевич

Академик АНУз, доктор экономических наук, профессор

e-mail: kabdurakhmanov@yandex.ru

PhD, **Шакаров Зафар Гаффарович**

e-mail: zafarshakarov@mail.ru

Аннотация. В этой статье основное внимание уделяется важности искусственного интеллекта на рынке труда и его влиянию. Автор описывает такие особенности, как способность искусственного интеллекта влиять на несколько отраслей и профессий в экономике, улучшение и расширение задач за счет автоматизации рабочих мест, а также положительное или отрицательное влияние искусственного интеллекта на заработную плату и производительность труда.

Ключевые слова: искусственный интеллект, рынок труда, автоматизация труда, когнитивные способности.

DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET IN THE TRANSFORMATION ECONOMY BASED ON THE TOOL OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

Abdurakhmanov Kalanadar Khodjaevich

Academician of the ASUz, Doctor of Economics, Professor

e-mail: kabdurakhmanov@yandex.ru

PhD, **Shakarov Zafar Gafforovich**

Abstract. This article focuses on the importance of artificial intelligence in the labor market and its impact. The author describes the ability of artificial intelligence to affect several sectors and professions in the economy, the improvement and expansion of tasks due to automation of jobs, and the positive or negative impact of artificial intelligence on wages and labor productivity.

Keywords: artificial intelligence, labor market, job automation, cognitive ability.

Kirish

O'zbekistonda iqtisodiyot tarmoqlar, ijtimoiy soha va davlat boshqaruvi tizimining jadal raqamli rivojlanishini ta'minlash, shu jumladan elektron davlat xizmatlarini ko'rsatish mexanizmlarini yanada takomillashtirish maqsadida “Raqamli O'zbekiston — 2030” strategiyasi ishlab chiqilgan bo'lib, unda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning turli sohalarida axborot tizimlari, elektron xizmatlar va boshqa dasturiy mahsulotlar joriy etish, raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish, korxonalarda boshqaruv, ishlab chiqarish va logistika jarayonlarini avtomatlashtirish, raqamli ta'limni rivojlantirish, barcha tuman va shaharlarda raqamli texnologiyalar o'quv markazlarini tashkil etish vazifalari belgilangan[1].

Shuningdek elektron davlat xizmatlari ulushini 60 foizgacha yetkazish, raqamli iqtisodiyotning mamlakat yalpi ichki mahsulotidagi ulushini 2 baravarga ko'paytirish, aholiga davlat ijtimoiy xizmatlari va yordam taqdim etish tartib-taomillarini avtomatlashtirish rejalangan. Shu jumladan, sun'iy intellekt va zamonaviy axborot texnologiyalaridan foydalanilgan holda “Aqlli shahar”, “Aqlli maktab” dasturi, “Xavfsiz shahar”, “Raqamli Toshkent” loyihalari amalga oshirilmoqda.

Biz turmush kechirishimiz, ishlashimiz, o'zaro muloqot qilishimizni tub jihatdan o'zgartirayotgan raqamli iqtisodiyot inqilobining ostonasidamiz. O'zgarishlar axborot-kommunikatsiya texnologiyalari (AKT) sohasi ichkarisida ro'y bermoqda, yangi, katta imkoniyatlar yaratayotgan raqamli texnologiyalar paydo bo'lishi natijasida ular tashqi dunyoga kuchli ta'sir ko'rsatmoqda.

Ana shulardan biri sun'iy intellektidir. Bu faqat boshlanishi, sun'iy intellektni qamrab oladigan texnologiyalar o'zining inson qobiliyati o'rtasidagi farqni kamaytirmoqda, tenglashtirmoqda, ayrim holatlarda esa turli sohalada undan o'zib keta boshladi. Kompyuter tizimlari tobora kengroq va aniqroq natijalarga erishib, insonning oddiy qobiliyatidan ancha kattaroq ko'lamlarni qamrab olmoqda. So'zni aniqlash tizimlari tilni telefon qo'ng'iroqlari orqali inson qobiliyatiga teng bo'lgan ravishda bilib oladi. sun'iy intellekt asosida

ta’lim, sog’liqni saqlash, moliya, energetika, transport, logistika va boshqa sohalarda 2030-yilgacha bo’lgan Barqaror rivojlanish kun tartibi vazifalarini hal etishni tezlashtirish imkoniyatini yaratmoqda.

Sun’iy intellekt texnologiyalarini sanoatga keng joriy qilish hamma joyda faqat sanoat ishlab chiqish jarayonlarinigina emas, shuningdek mehnat bozori holatini ham jiddiy o’zgartiradi. Ekspertlarning hisoblashicha 2022-yilda robotlashtirish natijasida 75 million ish joyi qisqartirilgan, ammo ayni paytda 133 millionta yangi ish joylari yaratilgan.

O’zbekistonda sun’iy intellektni joriy qilishda yetakchilik qilayotgan tarmoqlar - avtomobilsozlik, telekommunikatsiya transport va logistika, moliyaviy xizmatlar, iste’mol mollari, chakana savdo va sog’liqni saqlashda yuqori texnologiyalardan samarali foydalanishmoqda [2].

Sun’iy intellekt taraqqiy etib borarkan, biz duch kelayotgan vazifalardan biri uning imkoniyatlaridan keng va adolatli foydalanishni ta’minlash hisoblanadi [3].

Sun’iy intellekt sohasida keyingi tadqiqotlar ayrim mutaxassislarda avtomatlashtirish natijasida ish joylari qisqarishi ehtimoli yuzasidan shubhalar paydo qilganligi ma’lum. Shu nuqtai nazardan, ushbu maqola muallifi ilmiy xulosalar, aniq hisob-kitoblar orqali bunday tashvishlar behuda ekanligi, sun’iy intellekt nafaqat qo’l mehnatini kamaytirishi, balki inson imkoniyatlarini yanada kengaytirishi, yangi sohalarda qo’shimcha yuqori samarali ish joylari tashkil etishi, mehnat unumdorligi ortishiga doir asosli ma’lumotlarni keltirgan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

№	Maqola nomi	Annotatsiya	Mamlakat	Asosiy topilmalar
1	Sun'iy intellekt ta'sirida mehnat bozoridagi tarkibiy o'zgarishlar: nazariy va empirik tahlil. Daryna Rozum, Grazhevskaya, V.Virchenko. Avtomatlashtirish, boshqarish va axborot texnologiyalari, 2020	Jahon iqtisodiy sharoitida mehnat bozorida sun'iy intellekt texnologiyalari.	-	- Nazariy va empirik tahlillar sun'iy intellekt texnologiyalarining sanoat sektoridagi bandlikka salbiy ta'sirini ko'rsatadi. - Iqtisodiy faoliyatning barcha sohalarida sun'iy intellekt texnologiyalarini joriy etish mehnat bozorida tarkibiy o'zgarishlarni keltirib chiqarishi mumkin[4].
2	Sun'iy intellektning mehnat bozoriga ta'siri. Marguerite Leyn, Ann Sen-Martin. 2021-yil, 5-iqtibos	SI ish va malaka ehtiyojlarini o'zgartiradi.	-	- Sun'iy intellekt (SI) mehnat bozoriga, jumladan, bandlik va ish haqi, ish o'rinlarini o'zgartirish va ish muhitiga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin. - Sun'iy intellekt ish o'rinlarini almashtirish va yangi ish o'rinlarini yaratishga olib kelishi mumkin[5].
3	Sun'iy intellektning asosiy va ikkilamchi sanoatdagi ishchi kuchiga ta'siri S. Vang, V. Vang. Moliyaviy innovatsiyalar va iqtisodiy rivojlanish bo'yicha, 2022. 7-xalqaro konferensiya materiallari	Yangi asrdan boshlab SI hayotimizga sezilarli ta'sir ko'rsatdi.	-	- Sun'iy intellekt asosiy va ikkilamchi sanoatdagi ishchi kuchiga sezilarli ta'sir ko'rsatdi. - SI mehnat bozoriga ham afzalliklari, ham kamchiliklarini, jumladan, ish joyini almashtirish va cheklovlarni olib keldi. - Har ikkisidan ham maksimal foyda olish uchun ishchilar sun'iy intellekt bilan uyg'unlikda yashashlari muhim[6].

4	Sun'iy intellektning fazoviy modeli va uning Xitoyda mehnat bozoriga ta'siri, Lingyue Tian, D. Sui. Fizika jurnali: Konferensiya seriyasi, 2020	Xitoy provinsiyalarida mintaqaviy sun'iy intellektning mutanosib rivojlanishiga ko'maklashish sun'iy intellektning salbiy ta'sirini yumshatadi.	Xitoy	• Xitoy provinsiyalarida sun'iy intellektning rivojlanish darajasiga sezilarli darajada ijobiy fazoviy bog'liqlik mavjud. • Sun'iy intellektning rivojlanishi Xitoy mehnat bozorida bandlikning qutblanishiga olib keladi[7].
5	Sun'iy intellekt: avtomatlashtirilgan bashoratning mehnat bozoriga noaniq ta'siri. Agraval, J. Gans, Avi Goldfarb. 2019 158-iqtibos	Sun'iy intellektidagi so'nggi yutuqlar birinchi navbatda mashinani o'rganish bilan bog'liq.	-	• Sun'iy intellekt, birinchi navbatda, bashorat qilish texnologiyasi bo'lgan mashinani o'rganishga asoslangan. • Bashorat qilishni avtomatlashtirish qarorlarni avtomatlashtirishga yoki odamlar tomonidan qaror qabul qilishni kuchaytirishga olib kelishi mumkin[8].
6	Sun'iy intellektning mehnat bozoriga ta'siri Maykl Uebb, Ijtimoiy fanlar tadqiqot tarmog'i. 2019. 149-iqtibos	SI 90:10 ish haqi tengsizligini kamaytiradi.	-	• SI yuqori malakali vazifalarga yonaltirilgan va ish haqi tengsizligini 90:10 kamaytirishi mumkin. • SI ish haqi oluvchilarning eng yuqori 1% qismiga ta'sir qilishi dargumon. • Sun'iy intellekt dasturiy ta'minot va sanoat robotlari kabi bandlik va ish haqiga o'xshash ta'sir ko'rsatadi [9].
7	Sun'iy intellektning Xitoy mehnat bozoriga ta'siri. Guangsu Chjou, Gaosi Chu, Lixing Li, Lingsheng Meng. Xitoy iqtisodiy jurnali, 2020. 24-iqtibos	SI Xitoyda turli xil xususiyatlarga ega bo'lgan ishchi kuchiga ko'proq o'rinbosar ta'sir ko'rsatadi.	Xitoy	• SI ayollar, qarilik, past ma'lumot va kam daromadlilarning mehnatiga ko'proq o'rinbosar ta'sir ko'rsatadi. • SI Xitoyda 2049-yilga kelib 278 million ishchi o'rnini egallashi taxmin qilinmoqda, bu Xitoydagi joriy bandlikning 35,8 foizini tashkil qiladi[10].
8	Sun'iy intellektning kasbiy ta'siri: mehnat, ko'nikmalar va qutblanish Ye. Felten, Manav Raj, Robert C. Seamans 2019 30 ta iqtiboslar	SI mehnat bozorining qutblanishini kuchaytirishi mumkin.	-	• Sun'iy intellekt ta'siriga uchragan kasblar ish haqining kichik, ammo ijobiy o'zgarishini boshdan kechiradi, lekin bandlik o'zgarmaydi. • Ish haqi bilan ijobiy bog'liqlik, birinchi navbatda, dasturiy ta'minot bo'yicha yuqori talablarga ega bo'lgan kasblar bilan bog'liq[11].
9	Optik belgilarni tanib olish sun'iy intellektning mehnat bozoriga ta'siri Zsofia Riczu, Zsolt Krutilla. Xalqaro muhandislik, menejment va fanlar jurnali, 2021 yil	Sun'iy intellekt individual mehnat qonunchiligi munosabatlarini tubdan shubha ostiga qo'yishi mumkin.	-	• Axborot texnologiyalari tez o'zgarib bormoqda, bu foydalanuvchilarning raqamli moslashuvini va mehnat bozori yechimlarini talab qiladi. • Sun'iy intellekt tirik ishchi kuchini qisqartirishi va yangi xodimlarning malakasini oshirishi mumkin[12].
10	Sun'iy intellektning mehnatga ta'siri M. Frank, Devid Avtor, Jeyms Bessen, Ye.Brynjolfsson, M.Sebrin, D. Deming, M.Feldman, Metyu Groh, Amerika Qo'shma Shtatlari Milliy Fanlar Akademiyasi materiallari 2019, 254 iqtiboslar	SI va avtomatlashtirish ba'zi ishchilarning mahsuldorligini oshirishi mumkin.	AQSh	• SI va avtomatlashtirish mehnat bozorlarini sezilarli darajada buzish salohiyatiga ega. • SI va avtomatlashtirishning ish kelajagiga ta'sirini o'lchashda to'siqlar mavjud, jumladan ma'lumotlarning yetishmasligi va kognitiv texnologiyalarni tushunish[13].

11	Sun'iy intellektning Rossiyadagi mehnat bozoriga ta'siri M.A. Ismoil журнал правовых ва экономических исследований, 2019	Ushbu jarayonlar - bu yaxshi ma'lumotli va yuqori moslashuvchan odamlar uchun imkoniyatlarning keskin o'sishini izohlaydi.	Rossiya	• Texnologik jarayonlar va ishlab chiqarishni avtomatlashtirish kuchaymoqda, bu mehnat resurslarining bo'shatilishiga va texnologik ishsizlikning oshishiga olib keladi. • Inson kapitaliga yuqori talablar tufayli uzluksiz ta'lim va o'z-o'zini faollashtirishga bo'lgan ehtiyoj ortib bormoqda[14].
12	Sun'iy intellekt va iqtisodiy o'sish P. Aghion, Benjamin F.Jones, CI Jones 2017-yil, 256 Iqtibos	Sun'iy intellekt ilgari yerishib bo'lmaydigan deb hisoblangan ko'plab vazifalarni avtomatlashtirishga tayyor.	-	• SI avtomobillarni haydashdan tortib, tibbiy tavsiyalar berishgacha bo'lgan ko'plab vazifalarni avtomatlashtirish imkoniyatiga ega va iqtisodiy o'sishga sezilarli ta'sir ko'rsatishi mumkin[15].
13	Sun'iy intellektning Chexiyadagi mehnat bozoriga ta'sirini modellashtirish M. Fatun, M. Pazour Markaziy Yevropa davlat siyosati jurnali 2021 yil, 2 Iqtibos	SI 30 yillik ufqdagi mavjud kasblarning aksariyatida imkoniyatlarning 50% dan ortig'ini almashtirishi mumkin.	Chexiya	• SI 5 yil ichida 11% kasbda talab qilinadigan imkoniyatlarning 50% dan ortig'ini almashtira oladi. • Sun'iy intellekt 30 yil ichida mavjud kasblarning katta qismidagi imkoniyatlarning 50% dan ortig'ini almashtira oladi[16].
14	Sun'iy intellekt, avtomatlashtirish va ish D. Acemoglu, P. Restrepo 2018 489 iqtiboslar	Avtomatlashtirish har bir ishchiga to'g'ri keladigan ishlab chiqarishni ish haqiga nisbatan ko'proq oshiradi va milliy daromaddagi mehnat ulushini kamaytiradi.	-	• Avtomatlashtirish va sun'iy intellekt mehnat va ish haqiga bo'lgan talabni kamaytirishi mumkin, ammo bu o'zgartirish effekti unumdorlik effekti, kapital to'planishi va avtomatlashtirishni chuqurlashtirish bilan bartaraf etiladi[17].
15	Sun'iy intellektning Xitoy mehnat qonunchiligiga ta'siri Yu-jia Chjan 2020, 1 Iqtibos	Sun'iy intellekt texnologiyasi kelajakdagi ijtimoiy sahnaga xizmat qilishi mumkin.	Xitoy	• Sun'iy intellektning bandlikka ta'siri avvalgi texnologik inqiloblar qonunlariga amal qiladi, bunda bandlikni almashtirish va ish o'rinlarini yaratish. • Haddan tashqari murakkab mehnat qonunlari va yuqori mehnat xarajatlari mashinalarni almashtirishni tezlashtirishidir[18].
16	Sun'iy intellektning innovatsiyalarga ta'siri I. Kokbern, R. Xenderson, Skott Stern, 2018. 227 Iqtibos		-	• Sun'iy intellekt innovatsion jarayonning tabiatini va ilmiy-tadqiqot ishlarini tashkil etishni o'zgartirishi mumkin bo'lgan yangi umumiy maqsadli "ixtiro qilish usuli" bo'lib xizmat qilish imkoniyatiga ega. • 2009-yildan beri amaliy yo'naltirilgan ta'lim tadqiqotlarining ahamiyatida o'zgarish yuz berdi[19].
17	Sun'iy intellektning korxonalarga ta'siri: tadqiqot, innovatsiyalar, bozorni qo'llashda biznes modellarining kelajakdagi siljishi. N.Soni, Ye. Sharma, Narotam Singx, A. Kapur. 2019, 33 Iqtibos	SI biznes muhitini shakllantiradi.	-	• Sining biznes jarayonlariga integratsiyasi, bu esa biznes modellarining o'zgarishiga olib keladi. • Sining biznesga umumiy ta'sirini o'rganish uchun uch o'lchovli tadqiqot modeli ishlab chiqilgan[20].

18	Sun'iy intellektning iqtisodiyotga ta'siri haqida Vayn K. Solos, Joyel Leonard Ilmiy tushunchalar 2022. Tizimli ko'rib chiqish. 6 Iqtibos	Sun'iy intellektning jadal rivojlanishi jahon iqtisodiyotiga keskin ta'sir ko'rsatadi.	-	• Sun'iy intellekt global iqtisodiyotga keskin ta'sir ko'rsatadi, samaradorlik va iqtisodiy o'sishni rag'batlantiradi. • SI mehnat bandligiga ta'sir qiladi, bu esa ish joyini almashtirishga olib keladi. • SI daromadlar tengsizligini oshirishi mumkin, bu esa mumkin bo'lgan salbiy ta'sirlarni kamaytirish uchun davlat siyosatini talab qiladi[21].
19	Sun'iy intellektning mahsuldorlik va mehnatga bo'lgan talabga ta'sirini miqdoriy aniqlash: AQSh aholini ro'yxatga olish mikrodata dalillari. Din Alderuchchi, Li G.Branstetter, Ye. Xovi, Yendryu Runge, Mariya Riskina, Nik Zolas, 2019. 16 Iqtibos	SI bilan bog'liq innovatsiyalar inson kapitali o'sishi bilan ijobiy bog'liq.	AQSh	• SI bilan bog'liq ixtirolar ilgari o'ylanganidan ko'ra kengroqdir. • SI bilan bog'liq innovatsiyalar tezroq bandlik va daromad o'sishi bilan bog'liq. • SI bilan bog'liq innovatsiyalar har bir ishchiga to'g'ri keladigan ishlab chiqarish hajmini oshiradi va kompaniya ish haqi tengsizligini oshiradi[22].
20	Avtomatlashtirish va sun'iy intellekt tufayli mehnat va inson resurslari muammolari va o'zgarishlarining turli istiqbollari Jessica Bayon Peres, Andrés J. Arenas Falotico, 2019. 7 Iqtibos	Barcha axborot texnologiyalari yutuqlari va robototexnika innovatsiyalari tufayli turli sohalarda sezilarli o'zgarishlarga duchor bo'lgan ish o'rinlari soni kelgusi o'n yilliklarda ortadi.	-	• Texnologik o'zgarishlar va uning ishchi kuchiga ta'siri kelgusi yillarda korporativ madaniyat, qonunlar va ishchilarni o'zgartirishi mumkin bo'lgan domino effektini keltirib chiqarmoqda. • Sun'iy intellekt kompaniyalar uchun tobora muhim ahamiyat kasb etmoqda va butun dunyo bo'ylab shaharlar o'rtasida nizolarni keltirib chiqarishi mumkin[23].
21	Robotlarga qarshi poyga va yirik pishloq kekining xatosi: sun'iy intellektning bevosita va tasavvur qilingan ta'siri V. Naude Ijtimoiy fanlar tadqiqot tarmog'i 2019, 15 Iqtibos	SI global ta'sirlarni kengaytiradi.	-	• Sun'iy intellekt yaqin kelajakda katta ish o'rinlarini yoqotishga olib kelishi dargumon. • Sun'iy intellekt yangi ish o'rinlarini yaratishi mumkin va super-zakovat ixtirosidir[24].
22	Sun'iy intellektning bandlikka ta'siri Yong-Chen Chen, Duo Xu 2018, 35 Iqtibos	Sun'iy intellekt kelgusi 20 yil ichida bandlikka ta'sir qiladi.	Xitoy	• SI inqilobi ishsizlik darajasini oshirish imkoniyatiga ega. • Kelgusi 20 yil ichida Xitoyda jami bandlikning 76,76 foiziga sun'iy intellekt ta'sir qilishi taxmin qilinmoqda. • Yo'qotilganlar o'rnini bosadigan yangi ish o'rinlarini yaratish uchun texnologik taraqqiyotdir[25].
23	Sun'iy intellektning iqtisodiy ta'siri M. Szczechpanski 2019 5 Iqtibos	SI kengroq iqtisodiyotga zararli ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan super firmalarning paydo bo'lishiga olib kelishi mumkin.	-	• SI super firmalar yaratilishiga olib kelishi, bu esa kengroq iqtisodiyotga salbiy ta'sir ko'rsatishi mumkin. • Sun'iy intellekt rivojlangan va rivojlanayotgan mamlakatlar o'rtasidagi tafovutni kengaytirishi va ma'lum ko'nikmalarga ega bo'lgan ishchilarga bo'lgan ehtiyojni oshiradi[26].

24	4-Sanoat inqilobiga sun'iy intellekt va raqamli iqtisodiyotning ta'siri: Doktor Mohammed Masum Iqbol, NM Zayed Amerika moliya va bank sharhi, 2021-yil, 2 Iqtibos	Sun'iy intellekt mehnat bozoriga ham ijobiy, ham salbiy ta'sir ko'rsatadi.	Bangladesh	- Sun'iy intellekt mehnat bozoriga ham ijobiy, ham salbiy ta'sir ko'rsatmoqda. - Bangladeshda raqamli iqtisodiyot sun'iy intellekt ne'matlari bilan paydo bo'layotgan muammodir. - Sun'iy intellektga oid raqamli iqtisodiyot va sanoat inqilobi o'rtasidagi tafovutni boshqarish[27].
25	Jamiyatni axborotlashtirishning mehnat bozoriga ta'siri Oleksandr Yashchik, V. Shevchenko, V. Kiptenko, O. Razumova, I. Xilchevska, M. Yermolaiyeva Postmodern ochilishlar	Jamiyatni raqamlashtirish raqamli mehnat bozorini yaratishga yordam beradi.	-	- Jamiyatni axborotlashtirish mehnat sharoitlari, tabiati va shakllarini o'zgartirib, harakatchanlikni oshirish va ish vaqtini optimallashtirishga olib keladi. - Texnologiyaning tarqalishi ishga qabul qilish va ish qidirish jarayonlari samaradorligini oshiradi[28].
26	Sun'iy intellektning Bahrayn mehnat bozoridagi salohiyati Ahmad Ali, Sara Iso Zowayed, Dana Anvar Showaiter, M. Xder, Bazel Ali 2022 ASU Barqarorlik va aqli tizimlar uchun rivojlanayotgan texnologiyalar bo'yicha xalqaro konferensiya, 2022	SI har bir sohada salohiyat SI ni aniqlash uchun ishlatilishi mumkin	Bahrayn	- Bahrayn mintaqada tadbirkorlik va IT startaplarini rivojlantirish uchun ko'plab faol inkubatorlar va akseleratorlarni yaratdi. - So'nggi yillarda sun'iy intellektni rivojlantirish rivojlangan va Bahrayn mehnat bozorida SI salohiyatini baholash uchun model yaratilgan[29].
27	Sun'iy intellektning rivojlanishi va mehnat siyosatiga javob Xiaodiye Pan, Hongsen Zhong IOP konferensiyasi: Materialshunoslik va muhandislik 2020	Zamonaviy sun'iy intellektning jadal rivojlanishi fan-texnika sohasidan asta-sekin keng jamoatchilik hayotiga tarqalmoqda.	-	- Sun'iy intellektning rivojlanishi iqtisodiy jamiyat va mehnat munosabatlariga katta ta'sir ko'rsatmoqda. - Mehnat siyosati bozor ehtiyojlariga moslashishi va sun'iy intellekt tufayli mehnat munosabatlaridagi o'zgarishlarni oldindan ko'rish kerak[30].
28	SI va iqtisodiyot Jeyson Furman, Robert C. Seamans Innovatsion siyosat va iqtisodiyot 2018, 188 Iqtibos	Sun'iy intellekt va robototexnika samaradorlikni oshirish imkoniyatiga ega.	-	- Dalillar shuni ko'rsatadiki, SI iqtisodiyotga katta ta'sir ko'rsatmoqda, buni robototexnika jo'natmalarida, SI startaplarida va patentlar sonida ko'rish mumkin. - Sun'iy intellekt va robototexnika samaradorlikni oshirish salohiyatiga ega[31].

Ushbu tadqiqotlar sun'iy intellekt va kasbning (jumladan, keyingi yillarda talab eng katta bo'lgan sun'iy intellekt sohalarida) ish haqi bilan muayyan darajada ijobiy aloqadorligini, ammo ish bilan bandlikda past aloqadorlikni ko'rsatdi. Ijobiy munosabat asosan dasturiy mahsulotlar sohasida chuqur bilimni talab qiladigan va katta daromad oladigan kasblar bilan bog'liqdir.

So'nggi tadqiqotlarida sun'iy intellekt sohasida yutuqlar ishning barqarorligi bilan bog'liqligi (bu odam ishsiz bo'lib qolishi yoki yangi kasbda boshqa ishga o'tishidan dalolat beradi) va umuman ish haqi ortishiga olib kelishi ko'rsatilgan. Ular bu natijani sun'iy intellekt ko'p jihatdan inson

mehnatini to'ldirishi natijasi sifatida talqin etishadi. Ta'lim darajasi yuqori bo'lgan va tajribasi katta bo'lganlarda (buni yosh ko'rsatib turadi) samara yanada yuqoriroq bo'ladi. Bunda o'z mehnatlariga qo'shimcha sifatida va mehnat unumdorligini oshirishda sun'iy intellektga qaraganda bunga ko'proq qodirlar. Aksincha, mualliflar kompyuterlashtirishga qaratilgan choralar ish barqarorligi pastligi va uning ortishi bilan bog'liqligini aniqlashgan.

Tahlilchilarning sun'iy intellektni joriy etish to'g'risidagi tadqiqotlari u ham o'rnini bosishi, ham qo'shimcha samaralarni keltirishi mumkinligini tasdiqlaydi. Sun'iy intellekt sohasida yaratiladigan ish joylari agar sun'iy intellekt boshqa barcha tarmoqlarda ish joylarini avtomatlashtiradigan bo'lsa yo'qotilgan ish joylarini to'ldirish uchun yetarli bo'lmaydi deb hisoblaydilar. Ana shunday vaziyat sektorlar o'rtasida katta tengsizlikka olib keladi va bunday o'tish murakkab bo'ladi.

Ko'pchilik tadqiqotchilar sun'iy intellektning ta'sirini faqat uning ish joylarini yo'q qilish qobiliyati nuqtai nazaridan emas, balki uning saqlab qolinayotgan ish joylarining xususiyati va mazmunini jiddiy o'zgartirish imkoniyati nuqtai nazaridan anglash lozim degan fikrga qo'shiladilar. Sun'iy intellekt industriyasini rivojlantirish ish joylarini tashkil etishining katta bilvosita samarasiga ham olib kelishi mumkin. Unga muvofiq yuqori texnologiyalarga asoslangan kompaniyalarga har bir qo'shimcha ish joyi mahalliy hududlarda xuddi shu hamjamiyatlarda yuqori texnologiyalarda qo'shimcha besh ish joyi yaratilishini ko'rsatmoqda.

Yuqorida tahlil etilgan ilmiy manbalarga asoslangan holda ushbu tadqiqot bugun va yaqin istiqbolda mehnat bozoridagi o'zgarishlarni sun'iy intellekt ta'siri nuqtai nazaridan ko'rib chiqiladi. Bunda asosiy e'tibor sun'iy intellektning mehnat bozorining muhim unsurlari bo'lgan ish bilan bandlik imkoniyatlari, ish haqi va mehnat unumdorligini oshirish ta'siriga qaratiladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda bir qator onlayn ma'lumotlar bazalaridagi ilmiy manbalarda o'z aksini topgan sun'iy intellektni joriy etish sharoitlarida mehnat bozoridagi o'zgarishlarni baholash masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganildi va ulardagi ilmiy yondashuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, mantiqiylik, induksiya va deduksiya, analiz va sintez, qiyosiy tahlil, monografik tahlil va guruhlash usullari qo'llanildi.

Tahlil va natijalar

Sun'iy intellektning mehnat bozoriga ta'siri aftidan ish bilan bandlik va ish haqidagi o'zgarishlarga nisbatan ancha chuqurroq bo'lishi taxmini bor. Ana shu o'zgarishlarga asoslangan mexanizmlar har qanday kasb doirasidagi vazifalarni qayta tashkil qilgan holda ishimiz vositasini o'zgartirishi mumkin. Sun'iy intellektni joriy etish faqat odamlar bajara olishi mumkin bo'lgan kasblar va yangi vazifalar paydo bo'lishiga olib kelishi mumkin. Xodimlarga vazifalar o'zgarishiga moslashish uchun malakasini o'zgartirishi yoki oshirishi talab etilishi mumkin. Bu vazifalar o'zgarishi, yangilari paydo bo'lishiga moslashish,

shuningdek ishni yo‘qotishi yoki yangi ishga o‘tish masalalarini hal etish talab etilishi mumkin. Ayrim xodimlar bunga qodir yoki yaxshiroq tayyorlangan bo‘lishi mumkin. Bu esa mavjud notenglikni chuqurlashtirishi mumkin. Masalan, yuqori malakali kasbga ega xodimlar yangi axborotlarni o‘rganish uchun ko‘proq imkoniyatlarga ega bo‘lishlari, shuningdek avtomatlashtirish qiyin bo‘lgan ko‘nikmalarga ega bo‘lishlari va butun umr davomida ta‘lim olish imkoniyatiga ega bo‘lishlari mumkin. Sun‘iy intellektning foydasini ishchilar emas kapital egalari olishsa ham tengsizlik paydo bo‘lishi mumkin.

Xalqaro konsalting kompaniyalarining tadqiqotlari xulosasiga ko‘ra, sun‘iy intellekt global iqtisodiy ishlab chiqarishga ulkan hissa kiritish salohiyatiga egadir. Tahlilchilar qoida bo‘yicha, sun‘iy intellektni ishlab chiqarish hajmini mehnat unumdorligini oshirish xodimlarni almashtirish hamda xodimlar va kapitalni qo‘shish orqali qodir bo‘lgan inqilobiy kuch sifatida ko‘rishadi.

Sun‘iy intellektni joriy etish mehnat unumdorligi, ish bilan bandlik, yalpi ichki mahsulot kabi eng muhim iqtisodiy ko‘rsatkichlarga global darajada ta‘sir ko‘rsatadi. Sun‘iy intellekt texnologiyalari ish xususiyati va ish joylarini o‘zgartiradi. Mashinalar hozir odamlar tomonidan bajarilayotgan ishlarning katta qimmini o‘z zimmasiga oladi, hatto ular uddasidan chiqa olmayotgan vazifalarni hal etishga qodir bo‘ladi.

Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali ilmiy maktabi”, shuningdek G.V.Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining Toshkent filiali huzuridagi “Mehnat iqtisodiyoti” kafedrasi tomonidan sun‘iy intellektning mehnat unumdorligi, ish bilan bandlik va ish haqiga ta‘siri to‘g‘risidagi ma‘lumotlar ham buni tasdiqlamoqda. Sun‘iy intellekt mehnat unumdorligini oshirishi kutilmoqda, ana shu sohalarda erishilgan yutuqlarga asoslangan.

Ammo sun‘iy intellekt mehnat unumdorligini keskin oshiradigan bo‘lsa ham xodimlarning ish bilan to‘liq bandligi yoki ish haqi masalalarida jiddiy muammolar paydo bo‘lishi mumkin. Bu masalalar sun‘iy intellektning ish kuchiga talabni kamaytiradigan avtomatlashtirishga xizmat qilishi bilan bog‘liqdir. Shuningdek, sun‘iy intellektni qo‘llash mehnat unumdorligining ish bilan bandlik va ish haqi bilan bog‘likligini ham savol ostida qoldiradi.

Toshkent davlat iqtisodiyot universitetining “Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali” ilmiy maktabi, shuningdek G.V.Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universitetining Toshkent filiali huzuridagi “Mehnat iqtisodiyoti” kafedrasi tadqiqotchilari sun‘iy intellekt mehnat unumdorligini sezilarli darajada oshirish mumkin deb hisoblaydilar. Mehnat unumdorligidagi o‘ziga xoslik sun‘iy intellektni joriy etishda orqada qolish bilan tushuntiriladi.

Tahlillar iqtisodiyotda raqamli texnologiyalarni bir tekis joriy etilmasligi mehnat unumdorligi pasayishining muhim holati ekanligini tasdiqlaydi, raqamlashtirish bilan mehnat unumdorligi o‘rtasidagi farq samarali yoki samarasiz firmalar holati bilan bog‘liqdir. Chunki samarasizroq firmalar uchun raqamli texnologiyalarni joriy qilishga samarali yordam ko‘rsatadigan ko‘nikmalarga ega xodimlarni jalb etish murakkab bo‘lishi mumkin.

Mehnat unumdorligi o'zgarishiga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan boshqa omillar quyidagilarni qamrab oladi:

- yuqori texnologiyali mahsulotlar sifatini yaxshilashni aniqlash murakkabligi tufayli mehnat unumdorligi statistikasining noto'g'ri o'lchanishi;
- sun'iy intellektning asosan kichik firmalardagi ustunliklari. Bunday firmalar katta moliyaviy imkoniyatga ega bo'lgan holda boshqalarning yuksak texnologiyalardan foydalanish imkoniyatlarini chegaralash orqali ustunlikka erishmoqdalar;

- avtomatlashtirish nihoyatda yuksak sur'atlarda joriy etilishi, ya'ni sun'iy intellektlarni joriy qilish hamda xodimlar ko'nikmalari va yangi texnologiyalar o'rtasidagi nomuvofiqlik natijasida mehnat unumdorligi ortishining sustligi.

Sun'iy intellektning mehnat unumdorligini oshirish salohiyatini baholashdagi muammolardan biri shundan iboratki, xohlagan paytda bundan ikki yil keyin mehnat unumdorligi darajasini oldindan bashorat qilishning murakkabligi, ayniqsa bu rejalayotgan mehnat unumdorligi mutlaqo yangi texnologiya kashf etilishiga yoki ularni joriy etishga bog'liq bo'lsa.

Sun'iy intellektni rivojlantirishda ayrim muammolar saqlanib qolmoqda. Inson ijodiy va ijtimoiy intellekt, mulohaza yurgizish va mavhumlikni bartaraf etishda sun'iy intellektga nisbatan ustun turadi. Hatto sun'iy intellekt muayyan vazifalarni avtomatlashtirishni yengillashtirganda ham faqat insonlar bajara olishi mumkin bo'lgan boshqa vazifalar saqlanib qoladi. Haqiqatdan ham ana shu holatlarda sun'iy intellekt xodimlar faoliyatiga qo'shimcha yordam ko'rsatishi va ular unumdorligini oshirishi mumkin. Ya'ni, sun'iy intellektning kuchli ta'siri bilan bog'liq kasblar xodimlari ular ishining bir qismi sun'iy intellekt tomonidan qo'shimcha qilinayotganligini va bajarilayotgan vazifalarda jiddiy o'zgarishlarni his etishlari mumkin.

Iqtisodchilar sun'iy intellekt ish kuchiga talab kamaygan, ish haqi ortmagan holatda mehnat unumdorligini qanday qilib oshirilishi mumkinligi nazariy asosni taklif qilishdi. Ana shu konsepsiyadagi chegaralashlardan biri uning avtomatlashtirish texnologiyasini ko'rib chiqishda sun'iy intellektning ham sanoat robotlari va avtomatlashgan jihozlar kabi boshqa texnologiyalariga o'xshash deb hisoblaydilar. Buni sun'iy intellekt imkoniyatlarini e'tiborga olmasdan isbotlash talab qilinadi.

Avtomatlashtirish texnologiyasining hal qiluvchi xususiyati shundan iboratki, u kapital tomonidan bajarilishi mumkin bo'lgan ishlab chiqarish jarayoni ichki vazifalarini kengaytiradi. Mehnat bilan bajariladigan ulushi esa ortadi. Bu korxonalarga ish kuchini arzon kapital bilan almashtirish imkonini beradi. Natijada ishlab chiqarish samaradorligi ortadi. Bunday almashtirish samarasi kapital avval ish kuchi tomonidan bajariladigan vazifalarni o'z zimmasiga olishdir. Bu esa qoida bo'yicha, milliy daromadda mehnat ulushining kamayishiga hamda mehnat unumdorligining ish haqiga bog'liq bo'lmasligiga olib ketadi. Natijada ishlab chiqarish unumdorligi ortgan holda ishchilar o'zlarining ish haqi ham ana shunday tezlik bilan ortmasligini ko'rsatadi. Shuning uchun sun'iy intellekt texnologik o'zgarish omilini

kuchaytiradigan, ya’ni mehnat unumdorligini yoki kapitalni oshiradigan kuch sifatida ko’riladi. Shunga qaramasdan, bunday holat ish bilan bandlik va ish haqiga bosimning kamayishiga olib keladi. Boshqa tenglashtiradigan kuchlar ham amal qilishi quyidagilardan iboratdir:

- ishlab chiqarish samarasi, bunda avtomatlashtirish tufayli xarajatlarning kamaytirilishi iste’mol talabini (avtomatlashtirish ro’y beradigan sektorlarda yoki boshqa sektorlarda) kuchaytiradi, bu esa avtomatlashmagan vazifalarni bajarish uchun ish kuchiga talabni oshiradi;

- kapitalni oshirish samarasi, bunda avtomatlashtirish ishlab chiqarishning kapital hajmini oshirgan holda kapital to’planishini ta’minlaydi, bu ish kuchiga talabni ham oshiradi (bu sun’iy intellekt va avtomatlashtirish inson mehnatini to’ldiradigan vazifalarda);

- avtomatlashtirishning chuqurlashtirilishi, bunda texnologiyani takomillashtirish mavjud mashinalar samardorligini oshiradi (ya’ni ish kuchini qo’shimcha ko’chirmasdan) samaradorlikni kuchaytiradi hamda ish kuchiga talabni yanada oshiradi;

- yangi yuqori unumli mehnat sig’imi katta vazifalarni yaratish avtomatlashtirish ta’siriga qarshi turgan holda uzoq muddatli istiqbolda mehnat ulushini ko’paytiradi.

Ish beruvchilarning sun’iy intellektning kelajakda ish bilan bandlikni ko’paytirishi yoki kamaytirishiga nisbatan fikrlari bo’yicha so’rov natijalari turlichadir. Sun’iy intellekt joriy etayotgan kompaniyalar rahbarlari so’rovnomasidan olingan natijalar sun’iy intellekt tufayli uch yil davomida xodimlar soni kamaytirilishi kutilishini ko’rsatdi. Holbuki, avvalgi yilda sun’iy intellekt ish joyi ortishiga olib kelganligini ma’lum bo’lgandi. Ammo ko’pchilik uzoq muddatli istiqbolda ish bilan bandlik ortishiga qo’shildilar. Biznes so’rovi esa korxonalar sun’iy intellektning ish joylariga ta’siri ko’p jihatdan bir turdagi ishning boshqasiga o’tishi bilan bog’liq bo’lishini nazarda tutishadi.

Bundan tashqari ko’pchilik oqibatlar kasblar va tarmoqlarga bog’liq ravishda farq qilishi fikriga qo’shiladilar. Tadqiqotlar ish joylarni yaratish aftidan sotuvlar va marketing bilan bog’liq bo’lishini aniqladi. Ish joylarining yo’qotilishi esa ishlab chiqarishda ba’zi idora kasblarida ro’y berishi mumkin. Tadqiqotlar sun’iy intellekt qishloq xo’jaligi, kommunal va transport sohasida mahsulotlarning mehnat xarajatlarini kamaytirishini yoki oddiy vazifalar avtomatlashtirilishini ko’rsatdi.

Sun’iy intellektni ishlab chiqish va joriy etish uchun turli mutaxassisliklar ham talab etiladi. Matematika statistika yoki dasturlash sohalarida doktor darajasiga qo’shimcha ravishda sun’iy intellekt sohasidagi mutaxassislardan tarmoq muhandislik va tijorat bilimlariga ega bo’lish kutilmoqda. Bu esa sun’iy intellektning kadrlar zahirasini yanada chegaralaydi. So’nggi ma’lumotlarga ko’ra, sun’iy intellekt sohasida iste’dodli mutaxassislarga talab ikki baravarga ortadi. Bunda sun’iy intellekt bo’yicha har bir ekspert lavozimiga qo’shimcha ikki mansab vazifasi ochilgan. Bu malaka yetishmasligidan dalolat beradi. Shunga qaramasdan bularga talab ortmoqda. Chunki universitetlar va

kompaniyalar tobora ko‘proq zarur o‘qitishni amalga oshirmoqdalar, sun‘iy intellekt bilan shug‘ullanayotgan firmalar esa bepul ta‘lim imkoniyatlarini taqdim etmoqdalar. Sun‘iy intellektga o‘tishda paydo bo‘ladigan barcha ish joylari ham sun‘iy intellekt bilan bog‘liq malakani talab qilmaydi. Sun‘iy intellekt uddasidan chiqa olmaydigan inson malakalari ham mavjud, bu esa sun‘iy intellektning ba‘zi qo‘shimchalariga inson yordami talab qilinishini anglatadi.

Amalga oshirilgan tadqiqotlar kreativlik, murakkab fikrlash, ijtimoiy va ehtirosli intellekt ko‘pgina kasblarda katta ahamiyat kasb etayotganligidan dalolat beradi [32].

1-jadval

Sun‘iy intellektga oid ko‘nikmalar toifasi

Kognitiv	Ijtimoiy	Texnik
Savodxonlik va matematik ko‘nikmalar shuningdek, yuqori darajadagi kognitiv ko‘nikmalar (masalan, mantiqiy vakreativ fikrlash)	Ijtimoiy-emotsional ko‘nikmalar va shaxsiy xislatlar	Qo‘l mehnati ko‘nikmalari va usullarni bilish, materiallar, mexanizmlar va vositalar bilan ishlash qobiliyati
Muammolarni hal qila olish qobiliyati ,muammoni hal qilish uchun zarur bo‘lgan bilim	Yangi tajriba olishga tayyorlik, halollik, ekstraversiya, takt va ehtiros, barqarorlik	O‘rta maktabni tugallagandan keyingi kasbiy tayyorgarlik yoki o‘qish jaryonida, yoxud mehnat faoliyati jarayonida olingan texnik ko‘nikmalar
Verbal savodxonlik, hisoblay olish qobiliyati, muammolarni hal qilish, xotira va fikrlash tezligi	O‘zi-o‘zini tartibga solish, murosalariga tayyorlik, aqlning yo‘nalishi, qaror qabul qilish va shaxslararo muloqot ko‘nikmalari	Muayyan kasb bo‘yicha ishlash uchun zarur bo‘lgan ko‘nikmalar (masalan, muhandis, iqtisodchi yoki AT bo‘yicha mutaxassis

Bu malakalar xodimlarga sun‘iy intellekt kabi yangi texnologiyalardan foydalanish imkoniyatini beradi. Ular shuningdek sun‘iy intellektidan inson va mashininaning hamkorligi birgalikda yuqoriroq natijalarga erishishni hisobga olgan holda ana shu malakalarini sun‘iy intellektidan foydalanishlari mumkin.

Xulosa va takliflar

Ko‘pchilik tadqiqotchilar sun‘iy intellektning ta‘sirini faqat uning ish joylarini yo‘q qilish qobiliyati nuqtai nazaridan emas, balki uning saqlab qolinayotgan ish joylarining xususiyati va mazmunini jiddiy o‘zgartirish imkoniyati nuqtai nazaridan anglash lozim degan fikrga qo‘shiladilar. Sun‘iy intellektni joriy etish xodimlarni muayyan vazifalardan ozod qilishga olib kelishi mumkin. Butun ishni to‘la istisno etish o‘rniga ish vazifalarini qayta tashkil etish (ayrim vazifalarni qo‘shgan va boshqalarini bekor qilgan holda) ishdagi vazifalar qayta o‘zgartirilishi mumkin. Bunda piroavrd natijada sun‘iy intellekt xodim ishini to‘ldiradi. Tahlilchilarning sun‘iy intellektni joriy etish

to'g'risidagi tadqiqotlari u ham o'rnini bosadigan, ham qo'shimcha samaralarni keltirishi mumkinligini tasdiqlaydi.

Sun'iy intellekt haqiqatan ham past darajadagi ishchi kuchining o'rnini bosadi, lekin korxonalar yuqori malakali iste'dodlarga bo'lgan talabni oshiradi. Kelajakda xodimlarni ishsizlik bilan tahdid qiladigan faqat robotlar emas. Eng muhimi shundaki, xodimlar asosiy raqobatdosh ustunliklarning yo'qligi sababli yo'q bo'lish xavfiga duch kelishadi. Shu sababli, ishchi kuchi sifatini oshirish bandlik muammosini hal qilishning asosiy yutuq yo'nalishi hisoblanadi. Ortiqcha ishchi kuchi o'z bilim va malakasini oshirishi, raqobatbardoshligi va moslashuvchanligini oshirishi, zamon taraqqiyotiga moslashishi kerak bo'ladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “Raqamli O'zbekiston – 2030” strategiyasini tasdiqlash va uni samarali amalga oshirish chora-tadbirlari to'g'risida” gi farmoni // Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi.

2. American Economic Association & Committee on Economic Statistics (ed.) (2020), *Measuring Technology Adoption in Enterprise-Level Surveys: The Annual Business Survey*; Bessen, J. et al. (2018), “The Business of AI Startups”, Law and Economics Research Paper, Boston University School of Law, https://scholarship.law.bu.edu/faculty_scholarship/537; McKinsey (2019), *Survey: AI adoption proves its worth, but few scale impact*, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/artificial-intelligence/global-ai-survey-ai-proves-itsworth-but-few-scale-impact>

3. Абдурахманов К.Х. Искусственный интеллект – основа устойчивого развития экономике. – Москва: ФГБОУ ВО “РЕУ им. Г.В.Плеханова”, 2023, - 356 с.

4. D. Rozum, N. Grazhevskaya, and V. Virchenko, “Structural {Change} in {Labor} {Market} {Influenced} by {Artificial} {Intelligence}: Theoretical and {Empirical} {Analysis},” in 2020 10th {International} {Conference} on {Advanced} {Computer} {Information} {Technologies} ({ACIT}), 2020. doi: 10.1109/acit49673.2020.9208838.

5. O. Yashchuk, V. Shevchenko, V. Kiptenko, O. Razumova, I. Khilchevska, and M. Yermolaieva, “The {Impact} of {Informatization} of {Society} on the {Labor} {Market},” *Postmod. Openings*, vol. 12, no. 3Sup1, pp. 155–167, 2021, doi: 10.18662/po/12.3sup1/357.

6. S. Wang and W. Wang, “The {Impact} of {Artificial} {Intelligence} on the {Labor} {Force} in the {Primary} and {Secondary} {Industries},” in *Proceedings of the 2022 7th {International} {Conference} on {Financial} {Innovation} and {Economic} {Development} ({ICFIED} 2022)*, 2022. doi: 10.2991/aebmr.k.220307.140.

7. L. Tian and D. Sui, “Spatial pattern of artificial intelligence and its influence on labor market in {China},” *J. Phys. Conf. Ser.*, vol. 1629, no. 1, p. 12070, 2020, doi: 10.1088/1742-6596/1629/1/012070.

8. A. Agrawal, J. S. Gans, and A. Goldfarb, “Artificial {Intelligence}: The {Ambiguous} {Labor} {Market} {Impact} of {Automating} {Prediction},” SSRN Electron. J., 2019, doi: 10.2139/ssrn.3341456.
9. M. Webb, “The {Impact} of {Artificial} {Intelligence} on the {Labor} {Market},” SSRN Electron. J., 2019, doi: 10.2139/ssrn.3482150.
10. G. Zhou, G. Chu, L. Li, and L. Meng, “The effect of artificial intelligence on {China}\textquoteright{s labor market,” China Econ. J., vol. 13, no. 1, pp. 24–41, 2019, doi: 10.1080/17538963.2019.1681201.
11. E. W. Felten, M. Raj, and R. Seamans, “The {Variable} {Impact} of {Artificial} {Intelligence} on {Labor}: The {Role} of {Complementary} {Skills} and {Technologies},” SSRN Electron. J., 2019, doi: 10.2139/ssrn.3368605.
12. Z. Riczu and Z. Krutilla, “The impact of optical character recognition artificial intelligence on the labour market,” Int. J. Eng. Manag. Sci., vol. 6, no. 4, 2021, doi: 10.21791/ijems.2021.4.2.
13. M. R. Frank et al., “Toward understanding the impact of artificial intelligence on labor,” Proc. Natl. Acad. Sci., vol. 116, no. 14, pp. 6531–6539, 2019, doi: 10.1073/pnas.1900949116.
14. “Influence of {Artificial} {Intelligence} on {Labor} {Market} in {Russia},” \u, no. 4, pp. 7–12, 2019, doi: 10.26163/gief.2019.18.73.001.
15. P. Aghion, B. Jones, and C. Jones, “Artificial {Intelligence} and {Economic} {Growth},” 2017. doi: 10.3386/w23928.
16. M. Fatun and M. Pazour, “Modelling the impact of {Artificial} {Intelligence} on the labour market in {Czechia},” Cent. Eur. J. Public Policy, vol. 15, no. 2, pp. 31–42, 2021, doi: 10.2478/cejpp-2021-0006.
17. D. mname Acemoglu and P. mname Restrepo, “Artificial {Intelligence}, {Automation} and {Work},” SSRN Electron. J., 2018, doi: 10.2139/ssrn.3098384.
18. Yu-jia Zhang, “The {Impact} of {Artificial} {Intelligence} on {China}’s {Labor} {Legislation}.”
19. I. Cockburn, R. Henderson, and S. Stern, “The {Impact} of {Artificial} {Intelligence} on {Innovation},” 2018. doi: 10.3386/w24449.
20. N. Soni, E. Sharma, Narotam Singh, and A. Kapoor, “Impact of {Artificial} {Intelligence} on {Businesses}: from {Research}, {Innovation}, {Market} {Deployment} to {Future} {Shifts} in {Business} {Models}.”
21. W. K. Solos and J. Leonard, “On the {Impact} of {Artificial} {Intelligence} on {Economy},” Sci. Insights, vol. 41, no. 1, pp. 551–560, 2022, doi: 10.15354/si.22.re066.
22. Dean Alderucci, Lee G. Branstetter, E. Hovy, Andrew Runge, Maria Ryskina, and Nick Zolas, “Quantifying the {Impact} of {AI} on {Productivity} and {Labor} {Demand}: Evidence from {U}. {S}. {Census} {Microdata1}.”
23. J. Bayón Pérez and A. J. Arenas Falótico, “Various perspectives of labor and human resources challenges and changes due to automation and artificial intelligence,” Acad. Int. Sci. J., vol. 20, pp. 106–118, 2019, doi: 10.7336/academicus.2019.20.08.

24. W. Naudé, “The {Race} {Against} the {Robots} and the {Fallacy} of the {Giant} {Cheesecake}: Immediate and {Imagined} {Impacts} of {Artificial} {Intelligence},” SSRN Electron. J., 2019, doi: 10.2139/ssrn.3390207.
25. Y. Chen and D. Xu, “ ({The} {Impact} of the ‘{Artificial} {Intelligence} {Revolution}’ on {Employment}: Review and {Prediction}),” SSRN Electron. J., 2018, doi: 10.2139/ssrn.3116753.
26. M. Szczepański, “Economic impacts of artificial intelligence.”
27. “Impact {of} {artificial} {intelligence} {and} {digital} {economy} {on} {industrial} {revolution} 4: evidence {from} {bangladesh},” Am. Financ. & Bank. Rev., pp. 42–55, 2021, doi: 10.46281/amfbr.v6i1.1489.
28. A. foud Ali, S. I. Zowayed, D. A. Showaiter, M. A. Khder, and B. J. A. Ali, “Artificial intelligence’s potential on {Bahrain}’s labour market,” in 2022 {ASU} {International} {Conference} in {Emerging} {Technologies} for {Sustainability} and {Intelligent} {Systems} ({ICETISIS}), 2022. doi: 10.1109/icetsis55481.2022.9888902.
29. X. Pan and H. Zhong, “The development of artificial intelligence and the response of labor policy,” IOP Conf. Ser. Mater. Sci. Eng., vol. 806, no. 1, p. 12004, 2020, doi: 10.1088/1757-899x/806/1/012004.
30. J. Furman and R. Seamans, “AI and the {Economy},” Innov. Policy Econ., vol. 19, pp. 161–191, 2019, doi: 10.1086/699936.
31. Ernst, E., R. Merola and D. Samaan (2018), The economics of artificial intelligence: Implications for the future of work, International Labour Organization, <http://www.ilo.org/publns>.
32. Acemoglu, D. and P. Restrepo (2019), “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor”, Journal of Economic Perspectives, Vol. 33/2, pp. 3-30, <http://dx.doi.org/10.1257/jep.33.2.3>.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



SUN'IY INTELLEKTNI INSON KAPITALI VA MEHNAT BOZORIGA TA'SIRINI EKONOMETRIK BAHOLASH

G'oyipnazarov Sanjar Baxodirovich

i.f.f.d.(PhD), dotsent, Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“Inson resurslarini boshqarish” kafedrası mudiri,

e-mail: s.goyipnazarov@tsue.uz

ORCID:ID:0000-0002-8818-5251

Annotasiya. Ushbu maqolada sun'iy intellekt texnologiyalarining mamlakat inson kapitalini rivojlanishi hamda mehnat bozorida o'zgarishlarga ta'siri empirik va ekonometrik jihatdan tahlil etilgan. Tadqiqot sotsiologik tadqiqot usuli asosida bajarilgan bo'lib, so'rovnoma Laykert shkalasi (Likert scale) asosida tuzib chiqildi. Laykert shkalasi (Likert scale) asosida tuzib chiqilgan so'rovnoma variantlarining validligi va ishonchliligi uning ichki turg'unligini baholash orqali asoslangan. Anketaning ichki turg'unligini va ichki moslik ishonchliligini baholash uchun “IBM SPSS Statistics 22.0” dasturi yordamida «alfa Kronbax» (Cronbach's alpha) koeffisienti qo'llanilgan. Tadqiqot natijasida sun'iy intellektning mehnat bozoriga ta'siri natijasida inson kapitalining raqamli rivojlanish holatiga ijobiy ta'sir etishi bo'yicha gipotezani tekshirish natijasi ular o'rtasida kuchli bog'liqlik mavjudligini ko'rsatmoqda. Sun'iy intellektning ta'lim tizimiga ta'siri ham mamlakatda inson kapitalini raqamli rivojlanishiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir etishi mumkinligi ma'lum bo'ldi. Shuningdek, sog'liqni saqlash tizimi sun'iy intellekt ta'siri ostida inson kapitalini raqamli rivojlantirishga ijobiy ta'sir qilishi ma'lum bo'ldi.

Kalit so'zlar: sun'iy intellekt, inson kapitalini raqamli rivojlantirish, mehnat bozori transformatsiyasi

ЭКОНОМЕТРИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И РЫНОК ТРУДА

Гойипназаров Санжар Баходирович

PhD., доцент, ТГЭУ,

Начальник отдела «Управление человеческими ресурсами»,

e-mail: s.goyipnazarov@tsue.uz

Аннотация. В данной статье эмпирически и эконометрически анализируется влияние технологий искусственного интеллекта на развитие человеческого капитала страны и изменения на рынке труда. Исследование проведено на основе социологического метода исследования, а анкета подготовлена на основе шкалы

Лайкерта. Валидность и достоверность вариантов опроса по шкале Лайкерта основывается на оценке ее внутренней согласованности. Коэффициент «альфа Кронбаха» использовался для оценки внутренней устойчивости и достоверности внутренней согласованности опросника с помощью программы «IBM SPSS Statistics 22.0». В результате исследования результат проверки гипотезы о положительном влиянии человеческого капитала на состояние цифрового развития в результате воздействия искусственного интеллекта на рынок труда показывает, что между ними существует тесная связь. Получается, что влияние искусственного интеллекта на систему образования может напрямую влиять и на цифровое развитие человеческого капитала в стране. Также стало известно, что система здравоохранения под влиянием искусственного интеллекта положительно влияет на цифровое развитие человеческого капитала.

Ключевые слова: искусственный интеллект, цифровое развитие человеческого капитала, трансформация рынка труда.

ECONOMETRIC ASSESSMENT OF IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON HUMAN CAPITAL AND LABOR MARKET

Goyipnazarov Sanjar Bakhodirovich

Ph.D., Associate Professor, Tashkent State University of Economics

Head of the “Department of Human Resources Management”,

e-mail: s.goyipnazarov@tsue.uz

Abstract. In this article, the impact of artificial intelligence technologies on the development of the country's human capital and changes in the labor market is analyzed empirically and econometrically. The research was carried out on the basis of the sociological research method, and the questionnaire was prepared on the basis of the Likert scale. The validity and reliability of the survey options based on the Likert scale is based on the evaluation of its internal consistency. "Cronbach's alpha" coefficient was used to evaluate the internal consistency and reliability of internal consistency of the questionnaire using the IBM SPSS Statistics 22.0 program. As a result of the study, the result of testing the hypothesis that human capital has a positive effect on the state of digital development as a result of the impact of artificial intelligence on the labor market shows that there is a strong relationship between them. It has become clear that the impact of artificial intelligence on the education system can also directly affect the digital development of human capital in the country. It also became known that the healthcare system under the influence of artificial intelligence will have a positive effect on the digital development of human capital.

Keywords: artificial intelligence, digital development of human capital, labor market transformation

Kirish

Bugungi “Sanoat 4.0” davrida sun'iy intellekt mehnat jarayonlarini tubdan o'zgartirib yuborishi mumkin. Yana bir xavotir shundan iboratki, agar inson kapitali yangi o'zgarishlarga munosib darajada rivojlantirilmasa, sun'iy intellekt mehnat bozoriga salbiy ta'sir qilishi ham mumkin. Olimlarning fikricha, sun'iy intellekt “hozirgi va yaqin istiqbol davridagi eng muhim umumiy maqsadli texnologiyasi” bo'lish imkoniyatiga ega. Biroq, sun'iy

intellektidagi yutuqlar ommaviy avtomatlashtirish va ish o‘rinlarining yo‘qolishiga olib kelishi mumkinligidan xavotir ham bor.

Sun'iy intellekt inson mehnatini to‘ldiradimi yoki o‘rnini bosadimi degan savol siyosatga ta'sir qiladigan muhim masaladir. Misol uchun, agar sun'iy intellekt inson mehnatining o‘rnini bosadigan bo‘lsa, hukumatlar zarar ko‘rgan shaxslarni qayta tayyorlash yoki raqamli ko‘nikmalarga o‘qitish dasturlarini qayta ko‘rib chiqishlari mumkin. Boshqa tomondan, agar sun'iy intellekt inson mehnatini to‘ldirsa va o‘sishni rag‘batlantirsa, siyosatchilar buning o‘rniga sun'iy intellektga investisiyalarni rag‘batlantirish siyosatini qo‘llab-quvvatlashlari mumkin.

Sun'iy intellektni joriy etish inson kapitalida bo‘shliqlarni keltirib chiqaradi, bu ularni turli imkoniyatlardan mahrum qilishi va samaradorlikka ta'sir qilishi mumkin. Sun'iy intellekt, shuningdek, hukumatlar, tashkilotlar va oliy o‘quv yurtlari inson kapitalining dolzarbligi va raqobatbardoshligini ta'minlash uchun yangi ko‘nikmalarni rivojlantirish va kadrlar malakasini oshirish bo‘yicha milliy darajadagi yo‘l xaritasini ishlab chiqishi zaruratini keltirib chiqaradi.

Olib borilgan ko‘plab ilmiy va amaliy tadqiqotlarda asosan ikkita qarash mavjud bo‘lib, ba'zilar sun'iy intellektni mehnat o‘rnini bosuvchi deb baholasa, boshqalari esa sun'iy intellektni inson mehnatini to‘ldiruvchi sifatida tavsiflaydi. Biroq, sun'iy intellektning mehnat bozoriga ta'siri haqida juda kam tizimli dalillar mavjud. Dalillar yo‘qligining sabablaridan biri shundaki, sun'iy intellektning jadal rivojlanishi yangi paydo bo‘lgan hodisa va shunga mos ravishda uning ta'sirini baholash uchun tegishli vosita va uslublar hali ishlab chiqilmagan. Ushbu bo‘shliqni to‘ldirish uchun biz tadqiqotimizda sun'iy intellektning mehnat bozori va undagi kasblarga ta'sirini baholashning yangi yondashuvini ishlab chiqishni va uni sun'iy intellektning kasbiy ta'siri deb nomlashni o‘rinli deb hisoblaymiz. Shuningdek, ushbu baholash yondoshuvidan sun'iy intellektning inson kapitalini raqamli rivojlanishiga ta'sirini ham o‘rganishni maqsad qilamiz.

Ana shu muammolarni o‘rganish uchun biz tomonimizdan “Ijtimoiy fikr jamoatchilik markazi” bilan hamkorlikda so‘rovnoma tadqiqoti amalga oshirildi. Ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi O‘zbekistonda sun'iy intellektning mehnat bozori va undagi o‘zgarishlar hamda inson kapitalini rivojlantirishga ta'sirini yanada aniqroq o‘rganish imkonini beradi. Asosiy maqsadga erishish uchun quyidagi uchta maqsadlar tanqidiy ko‘rib chiqiladi:

- sun'iy intellektni qabul qilishda inson kapitaliga tegishli ta'sirni tahlil qilish;
- hozirgi yangi rivojlanayotgan sun'iy intellekt texnologiyalarining mehnat bozori va undagi kasblar o‘zgarishiga ta'sirlarini tahlil qilish;
- yaqin istiqbolda qaysi soha va tarmoqlarda sun'iy intellekt texnologiyalar ko‘proq joriy etilishi mumkinligi tahlil qilinadi.

Onlayn anketa orqali o‘tkazilgan ushbu so‘rovnomada 160 nafar respondentlar ishtirok etib, ular anketa savollariga o‘z munosabatlarini

bildirdi. Anketa savollariga respondentlar bergan javoblar tahlil qilinib, ularning oʻrtacha statistik qiymati va standart ogʻish darajasi hisoblab chiqildi hamda natijalar jadval va grafiklarda aks ettirilgan.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Sohada tadqiqot olib borgan yetuk olimlardan biri Maykl Ueb sun'iy intellektning ish bilan bandlik va ish haqining oʻsishi oʻrtasidagi bogʻliqlikni mehnat bozoridagi turli kasblarning oʻziga xos xususiyatlariga qarab tahlil qilish lozim deb hisoblaydi. Ya'ni, birinchi navbatda sun'iy intellektning ish bilan bandlik va ish haqi oʻrtasidagi munosabatlar past, oʻrta va yuqori daromadli kasblarda qanday farq qilishi mumkin va bu natija sun'iy intellekt ta'sirida mehnat bozorining qutblanishiga ta'sir qilishi mumkin deb hisoblaydi[1]. Yana bir iqtisodchi olim sun'iy intellekt ko'proq bilvosita kanallar orqali ham mehnat bozoriga ta'sir qilishi mumkinligini ta'kidlaydi. Masalan, ishchi kuchiga bo'lgan talabga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan yangi mahsulotlarning yaratilishiga va mehnat taklifiga ta'sir ko'rsatishi mumkin bo'lgan ta'limning yanada samaraliroq bo'lishiga olib kelishi mumkin[2].

Sohada tadqiqot olib borgan Daniel Shif va uning jamoasi sun'iy intellektning inson kapitalini raqamli rivojlanishiga olib keluvchi ta'lim tizimiga ta'sirini ikki jihatdan ko'rib chiqish mumkin deb hisoblashadi. Ya'ni, sun'iy intellektning ta'lim tizimiga ta'siri hamda ta'lim tizimining sun'iy intellekt rivojlanishiga ta'siri sifatida. Sining ta'lim tizimiga ta'sirini baholayotganda ta'lim tizimidagi sun'iy intellekt asoslangan o'qitish va o'rgantish vositalari hamda ta'lim tizimini boshqarishda qo'llaniladigan sun'iy intellekt vositalari nuqtai nazardan o'rganish mumkin. Shuningdek, ta'lim tizimining sun'iy intellekt rivojlanishiga ta'sirini aholini sun'iy intellekt bo'yicha savodxonlik darajasi, sun'iy intellekt uchun zarur ko'nikmalarni rivojlantirish hamda sun'iy intellekt sohasidagi mutaxassislarini tayyorlash yo'nalishlarini chuqur o'rganish mumkin deb hisoblashadi[3]. Shuningdek, iqtisodchi olim Loeks, sun'iy intellekt o'qituvchilar va talabalarning ta'lim jarayonidagi yukini kamaytiradigan va talabalar uchun samarali o'rganish tajribasini taklif qiluvchi samarali o'rganish vositasi bo'lishi mumkinligini ta'kidlaydi. Ta'lim resurslarini raqamlashtirish, o'yinlashtirish va shaxsiylashtirilgan o'rganish tajribasi kabi joriy ta'lim islohotlari bilan birgalikda ta'limda sun'iy intellekt ilovalarini rivojlantirish uchun ko'plab imkoniyatlar mavjud. Buning natijasida ta'lim oluvchilarda zamonaviy ko'nikmalarni tez va qulay o'zlashtirish imkoni ortadi deb hisoblaydi[4].

Sun'iy intellekt tibbiy yordam ko'rsatish tizimi samaradorligini o'zgartirish imkoniyatiga ega. Evropa Ittifoqi SST (European Union's EIT Health)ning hisoboti natijalari, sun'iy intellektning bemorlar tajribasi va sog'liqni saqlash xizmatlaridan foydalanish imkoniyatlarini yaxshilashga qanday yordam berishi mumkinligini o'rgandi. O'rganish natijasida sun'iy intellekt texnologiyalarining sog'liqni saqlash tizimiga joriy etilishi tibbiy yordam ko'rsatish samaradorligini oshirishi va sog'liqni saqlash muassasalari

tomonidan bemorlarga ko'proq va sifatliroq yordam ko'rsatish imkonini berishi mumkinligi ma'lum bo'ldi. Shuningdek, sun'iy intellekt tibbiyot shifokorlarining tajribasini yaxshilashga yordam beradi, ularga to'g'ridan-to'g'ri bemorlarni parvarish qilishda ko'proq vaqt sarflash va charchashni kamaytirish imkonini berishi mumkin. sun'iy intellekt aholiga onlayn salomatlik xizmatlarini yetkazib berish uchun ham katta imkoniyatlarni yaratadi. Ushbu imkoniyatlarning muhim tarkibiy qismi bemorlarning sog'lig'ini saqlashda turli xil avtomatlashtirilgan, qulay kengaytiriladigan usullar, masalan, matnli xabarlar va bemorlar portallari orqali ko'p sonli bemorlarni sun'iy intellekt bilan bog'lanishni o'z ichiga oladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqotni tashkil etish quyidagi bosqichlarni o'z ichiga oladi: tashkiliy (tayyorgarlik); so'rovnomanini tashkil etish jarayoni; olingan natijalarga qayta ishlov berish bosqichi; natijalar asosida xulosalar tayyorlash va faoliyatni takomillashtirish yuzasidan taklif va tavsiyalar ishlab chiqish.

Tadqiqot so'rovnoma Laykert shkalasi (Likert scale) asosida tuzib chiqildi. Bu uslubga ko'ra 5 ta parametrlar (o'lchovlar) asosida tuzilgan 5 ta savollarga javoblar quyidagi tartibda shakllantiriladi: “5” - qat'iy qo'shilaman, “4” - qo'shilaman, “3” - ishonchim komil emas, “2” - qo'shilmayman, “1” - umuman qo'shilmayman.

Laykert shkalasi (Likert scale) asosida tuzib chiqilgan so'rovnoma variantlarining validligi va ishonchliligi uning ichki turg'unligini baholash orqali asoslangan. Anketaning ichki turg'unligini va ichki moslik ishonchliligi baholash uchun “IBM SPSS Statistics 22.0” dasturi yordamida «alfa Kronbax» (Cronbach's alpha) koeffisienti qo'llanilgan.

$$\alpha = \frac{N * \bar{c}}{\bar{v} + (N - 1) * \bar{c}}, \quad (1)$$

Bu yerda: α = Kronbaxning alfa koeffisienti; N = o'rganilgan respondent korxonalar soni; $\bar{c}$ = olingan natijalarning o'rtacha bog'liqligi; $\bar{v}$ = o'rtacha farq.

Kronbaxning alfa koeffisienti 0 bilan 1 oralig'ida bo'lib, uning qiymati agar $\alpha \geq 0,9$ bo'lsa, u holda har bir so'rovdan olingan natijalarning ichki turg'unligi “a'lo”, agar $\alpha \geq 0,8$ bo'lsa, “yaxshi”, agar $\alpha \geq 0,7$ bo'lsa, “maqbul”, agar $\alpha \geq 0,6$ bo'lsa, “shubhali” va nihoyat agar $\alpha \geq 0,5$ bo'lsa, “maqbul emas”ligini ko'rsatadi. Tadqiqotda bu koeffisient 0,82 ga teng ekanligi ma'lum bo'ldi. Bu esa tadqiqotning statistik ishonchliligi ijobiy ekanligini anglatadi. Shuningdek, “SPSS” vositasida ma'lumotlar regressiya testi va gipoteza testi kabi tahlillar ham amalga oshirildi.

Har qanday tadqiqot so'rovnomasida ishtirok etgan respondentlarning tasnifini demografik ko'rsatkichlar sifatida aniqlash mumkin [5], ular ishtirokchilar tomonidan taqdim etilgan ma'lumotlarga asoslangan statistik ma'lumotlarni namoyish qilish qobiliyatiga ega, chunki bu umumlashtirish uchun juda muhimdir. Quyidagi demografik jadval ushbu tadqiqotda qatnashgan ishtirokchilarning demografik ko'rsatkichlarini namoyon qiladi (1-jadval).

Respondentlarning demografik ma'lumotlari

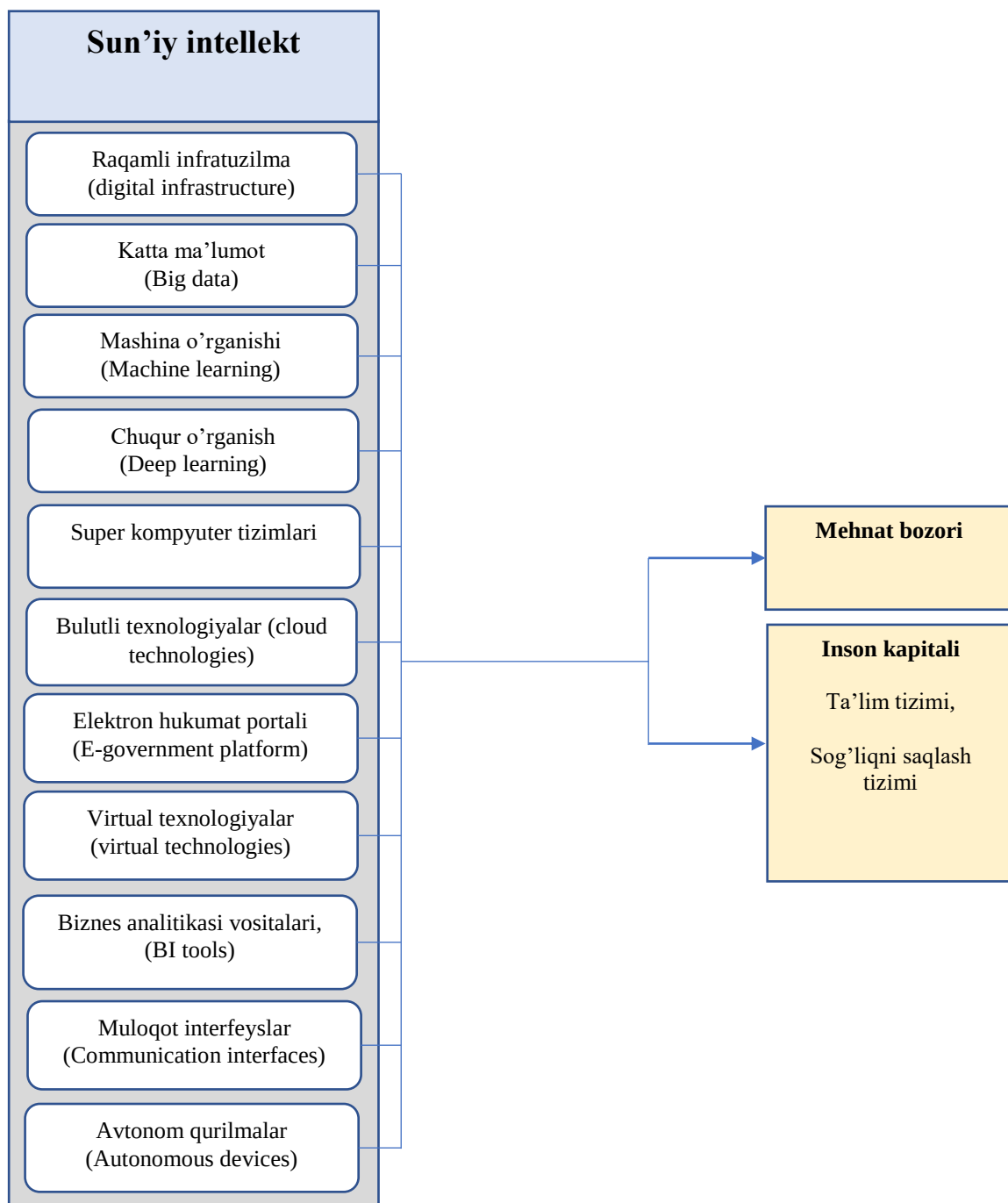
Respondentlarning demografik ko'rsatkichlari		Chastotasi	Foizi
Jinsi	Erkak	111	70.3
	Ayol	46	29.7
Yosh guruhi	18-25	30	25.7
	26-35	51	30.8
	36-45	52	31.1
	46-55	13	6.8
	56≤	11	5.6
Faoliyat sohasi	Dvlrat boshqaruvi	12	7.5
	Qurilish	4	2.5
	Moliya va sug'urta	20	12.5
	AKT	28	17.5
	Ishlab chiqarish	23	14.3
	Ta'lim	55	36.3
	Savdo v tijorat	15	9.4

So'rovnomada ishtirok etgan erkak ishtirokchilarning javob darajasi 70,3% va ayollarniki esa 29,7% iborat bo'ldi. Ishtirokchilarning aksariyati 36 yoshdan 45 yoshgacha (52%), ish tajribasi 15 yildan ortiq (47,5%) bo'lib, bu yetuklik darajasi bilan chambarchas bog'liq bo'lishi mumkin. Yana shuni alohida ta'kidlash mumkinki, ayrim ishtirokchilar sun'iy intellekt va uning inson kapitali o'sishiga ijobiy ta'sir ko'rsatishi va mehnat bozori hamda undagi kasbiy o'zgarishlarga ta'siri bo'yicha fundamental bilimga ega emaslar.

So'rovnoma anketasidagi savollar uchta bo'limga ajratilgan holda shakllantirilgan bo'lib, har bir bo'lim sun'iy intellekt ta'sir etishi mumkin bo'lgan unsurlarni ifoda etadi. Ya'ni, birinchi unsur mehnat bozori va undagi kasbiy o'zgarishlarni nazarda tutsa, ikkinchi va uchinchi unsurlar inson kapitali tarkibiga kiruvchi ta'lim va sog'lkn saqlash tizimlari bilan bog'liq o'zgaruvchilardan iborat. Har bir mustaqil o'zgaruvchi inson kapitalini muhim unsurlarini ifoda etib, sun'iy intellekt ta'sirida ular inson kapitalini raqamli rivojlanishiga qanday ta'sir etishi mumkinligini baholashni nazarda tutadi. Ushbu tadqiqotdagi tobe o'zgaruvchi esa - bu inson kapitalining raqamli rivojlanish holati sifatida qabul qilinadi. Tadqiqot uchun tanlangan mustaqil o'zgaruvchilarning har biri uchun alohida tadqiqot gipotezalari tuzib chiqildi va bu gipotezalar sun'iy intellektning inson kapitalini raqamli rivojlanishiga qanday ta'sir etishi mumkinligini aniqlashda tadqiq etish maqsadlarini ifoda etadi (1-rasm).

Birinchi gipoteza sifatida biz sun'iy intellekt mehnat bozori va undagi kasbiy o'zgarishlarga ta'siri inson kapitalini raqamli rivojlanishiga ijobiy ta'sir qilishi mumkin deb belgilab oldik.

Ikkinchi gipotezada sun'iy intellekt ta'lim tzinga ta'sir etish natijasi inson kapitalini raqamli rivojlanishi bilan ijobiy bog'liqlikka ega bo'lishi mumkin deb baholadik.



1-rasm. Tadqiqot gipotezasi

Va nihoyat, uchinchi gipotezamiz sag'liqni saqlash tizimi sun'iy intellekt ta'siri ostida inson kapitalini raqamli rivojlanishiga ijobiy ta'sir qilishi mumkin deb hisobladik.

Tahlil va natijalar

Shunday qilib, quyidagi 2-jadvalda sun'iy intellekt inson kapitali va mehnat bozoriga ta'sirini ekonometrik baholashning tavsiflovchi statistikasi tasvirlangan. Unga ko'ra, o'zgaruvchilarning o'rtacha qiymati 4 qiymatga yaqin va undan yuqori qiymatlarga ega bo'lib “yaxshi” va “yuqori” natijalarni aks ettirgan.

2-jadval

So'rovnomadagi har bir tuzilmaning tavsifiy statistikasi

O'zgaruvchilar	N	Minimum	Maksimum	O'rtacha qiymat		Standart og'ish
	Statistika	Statistika	Statistika	Statistika	O'rtacha qiymatning standart xatosi	Statistika
Sun'iy intellekt	157	1	5	4,11	,073	,910
Mehnat bozori	157	1	5	3,99	,095	,885
Ta'lim tizimi	157	1	5	4,22	,078	,976
Sog'liqni saqlash tizimi	157	1	5	4,17	,088	,705

Mazkur jadvalda o'rtacha qiymatning standart xatosi va o'zgaruvchilarning standart og'ish qiymatlari ham tasvirlangan. O'rtacha qiymatning standart xatosi o'rtacha tanlamaning aniqligini o'lchab, bu uning taxmin qilish uchun mo'ljallanganligini anglatadi. Unga ko'ra, mustaqil o'zgaruvchi (sun'iy intellekt) va tobe o'zgaruvchilarning (mehnat bozori, ta'lim tizimi, sog'liqni saqlash tizimi,) eng kichik o'rtacha qiymatlari standart xatolari sun'iy intellekt (,073) va ta'lim tizimi (,078) o'zgaruvchilarida bo'lib, bu mazkur o'zgaruvchilar o'rtacha qiymatlarining boshqa o'zgaruvchilarga qaraganda ko'proq aniqlikda o'lchanganligini bildiradi. Shuningdek, mazkur tavsiflovchi statistika standart og'ish qiymatlarini ham tavsirlangan bo'lib, bunda standart og'ish ma'lumotlar nuqtalaridan o'rtachagacha bo'lgan o'zgaruvchanlikni baholaydi. Jadval natijalariga ko'ra, sun'iy intellekt (,910) va ta'lim tizimi (,976) o'zgaruvchilari standart og'ish qiymatlari boshqa o'zgaruvchilarga qaraganda kichik bo'lib, bu mazkur o'zgaruvchilar ma'lumotlari o'rtacha qiymat atrofida ko'proq yoki zich to'planganligini anglatadi. Umuman olganda, ko'pchilik respondentlar bildirgan fikrlari o'rtasida kuchli bog'liqlik mavjudligini krish mumkin.

So'rovnoma tarkibi va undagi o'zgaruvchilarning me'yoriyligi ham tekshirib chiqildi.

3-jadval

So'rovnoma anketasi tarkibi va undagi o'zgaruvchilarning me'yoriyligi statistika

Anketa bo'limlari	Skewness	Kurtosis
Sun'iy intellektning mehnat bozoriga ta'siri	0.891	2.077
Sun'iy intellektning ta'lim tizimiga ta'siri	0.887	2.579
Sun'iy intellektning sog'liqni saqlash tizimiga ta'siri	0.897	2.062

Anketaning har bir bo'limi va undagi o'zgaruvchilar normalligi “Skewness” (assimiterik jihati) va “Kurtosis” (ma'lumotlar joylashuvining normal taqsimotiga nisbatan yuqori yoki past bo'lishi) orqali aniqlandi, ular $\pm$

3.0 oralig'ida bo'lib, tadqiqot uchun qabul qilinishi mumkin bo'lgan diapazonda joylashgan.

Olingan ma'lumotlarni regressiya tahlilida ishlab chiqilgan modelning mosliq holati baholashga ham yordam beradi. R, R-kvadrati va sozlangan R-kvadrati moslik modeli yordamida baholanadi. Bu o'zgaruvchilar va tanlangan model o'rtasidagi korrelyatsiya kuchini aniqlashga yordam beradi.

4-jadvalda sun'iy intellekt inson kapitali va mehnat bozoriga ta'sirini ekonometrik baholashning korrelyatsiya matritsasi tasvirlangan bo'lib, korrelyatsiya koeffisienti o'zgaruvchilar o'rtasidagi chiziqli bog'liqlik darajasini ifodalovchi statistik ko'rsatkich hisoblanadi. O'zgaruvchilarning o'lchov birligi interval o'lchov birligida bo'lganligi sababli Pirson (Pearson) korrelyatsiyasidan foydalanildi.

4-jadval

Sun'iy intellekt inson kapitali va mehnat bozoriga ta'sirini ekonometrik baholashning korrelyatsiya matritsasi

		Sun'iyintellekt	Sog'liqni Saqlash tizimi	Ta'lim tizimi	Mehnat bozori
Sun'iy intellekt	Pirson korrelyatsiya koeffisienti	1	,740**	,789**	,732**
	p-qiyamat		<,001	<,001	<,001
Sog'liqni saqlash tizimi	Pirson korrelyatsiya koeffisienti	,740**	1	,625**	,368**
	p-qiyamat	<,001		<,001	<,001
Ta'lim tizimi	Pirson korrelyatsiya koeffisienti	,789**	,625**	1	,461**
	p-qiyamat	<,001	<,001		<,001
Mehnat bozori	Pirson korrelyatsiya koeffisienti	,732**	,368**	,461**	1
	p-qiyamat	<,001	<,001	<,001	

Tahlil natijalariga ko'ra, “Sun'iy intellekt” va “Sog'liqni saqlash tizimi” o'zgaruvchilari o'rtasida yuqori va ijobiy bog'lanish ($r=0.740$ p-qiyamat $< .001$), “Sun'iy intellekt” va “Ta'lim_tizimi” o'zgaruvchilari o'rtasida yuqori va ijobiy bog'lanish ($r=0.789$ p-qiyamat $< .001$), “Sun'iy_intellekt” va “Mehnat bozori” o'zgaruvchilari o'rtasida yuqori va ijobiy bog'lanish ($r=0.762$ p-qiyamat $< .001$) aniqlandi.

Tadqiqot jarayonida sun'iy intellekt va sog'liqni saqlash tizimi o'zgaruvchilarining chiziqli regressiya tahlili amalga oshirildi. Bunda, R – ,740 bo'lib o'zgaruvchilar o'rtasida kuchli va ijobiy bog'liqlik borligini, R^2 – ,548 bo'lib sun'iy intellektni sog'liqni saqlash tizimiga 54,8 % ta'sir etishini, tartibga solingan R – ,545 bo'lib chiziqli regressiya modelini o'rta ishonchliligini anglatadi (5-jadval).

Sun'iy intellekt va ta'lim tizimi o'zgaruvchilarining chiziqli regressiya tahlili natijalariga ko'ra, $R = ,789$ bo'lib, bu o'zgaruvchilar o'rtasida kuchli va ijobiy bog'liqlik borligini anglatadi. $R^2 = ,622$ bo'lib, bu sun'iy intellektni ta'lim tizimiga 62,2 % ta'sir etishini, tartibga solingan $R = ,620$ bo'lib chiziqli regressiya modelini o'rta ishonchliligini anglatadi.

5-jadval

Natijalarning regressiya tahlili

O'zgaruvchilar	R	R-kvadrat	Sozlangan R-kvadrat	Kutilgan standart xato	R kvadratni o'zgarishi
Sog'liqni saqlash tizimi	,740 ^a	,548	,545	,745	,548
Mehnat bozori	,732 ^a	,536	,533	,810	,536
Ta'lim tizimi	,789 ^a	,622	,620	,602	,622

Sun'iy intellekt va mehnat bozori o'zgaruvchilarining chiziqli regressiya tahlili natijalariga ko'ra, $R = ,732$ bo'lib, bu o'zgaruvchilar o'rtasida kuchli va ijobiy bog'liqlik borligini, $R^2 = ,536$ bo'lib, bu sun'iy intellektni mehnat bozoriga 53,6 % ta'sir etishini, tartibga solingan $R = ,533$ bo'lib chiziqli regressiya modelini o'rta ishonchliligini anglatadi

Respondentlarga yuborilgan so'rovnomaga savollaridan yig'ilgan ma'lumotlar ishonchliligini tekshirish maqsadida ishonchlilik testi ham amalga oshirildi. Ishonchlilik testi sifatida Kronbax Alpha tanlab olindi. Test natijasiga ko'ra Kronbax $\alpha = 0,827$ bo'lib, bu testning ishonchlilik koeffisienti yuqori ekanligini anglatadi.

Sun'iy intellektni mehnat bozoriga ta'siri natijalariga ko'ra, 70 nafardan ziyod respondentlar sun'iy intellektni mehnat bozoriga ta'sirini yuqori va 40 nafardan ziyod respondentlar sun'iy intellektni mehnat bozoriga ta'sirini yaxshi baholashgan. Umumiy baholash natijasi 3,99 bo'lib, sun'iy intellektni mehnat bozoriga ta'siri ijobiy va yaxshiligini anglatadi.

6-jadval

Gipoteza tekshiruvi va tahlili

	Nostandart koeffisient		Standart koeffisient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Sun'iy intellekt	1.608	.415		3.873	.000
Mehnat bozori	.355	.082	.364	4.314	.000
Ta'lim tizimi	.092	.074	.100	1.240	.217
Sog'liqni saqlash tizimi	.082	.102	.074	.804	.422

Sun'iy intellektni ta'lim tizimiga ta'siri natijalari tasvirlangan bo'lib, mazkur natijalarda 80 nafarga yaqin respondentlar sun'iy intellektni ta'lim

tizimiga ta'sirini yuqori baholashgan. Umumiy baholash natijasi 4,22 bo'lib, sun'iy intellektni ta'lim tizimiga ta'siri ijobiy va yuqoriligini anglatadi.

Respondentlar tomonidan 5 ballik tizimda baholanilgan sun'iy intellektni sog'liqni saqlash tizimiga ta'siri natijalariga ko'ra, 80 nafardan ziyod respondentlar sun'iy intellektni sog'liqni saqlash tizimiga ta'sirini yuqori baholashgan. Umumiy baholash natijasi 4,17 bo'lib, sun'iy intellektni sog'liqni saqlash tizimiga ta'siri ijobiy va yuqoriligini anglatadi.

Sun'iy intellektning mehnat bozoriga ta'siri natijasida inson kapitalining raqamli rivojlanish holatiga ijobiy ta'sir etishi bo'yicha gipotezani tekshirish natijasi ular o'rtasida kuchli bog'liqlik mavjudligini ko'rsatmoqda. Sun'iy intellektning ta'lim tizimiga ta'siri ham mamlakatda inson kapitalini raqamli rivojlanishiga to'g'ridan-to'g'ri ta'sir etishi mumkinligi ma'lum bo'ldi. Shuningdek, sog'liqni saqlash tizimi sun'iy intellekt ta'siri ostida inson kapitalini raqamli rivojlantirishga ijobiy ta'sir qilishi ma'lum bo'ldi.

Xulosa va takliflar

Sohada tadqiqot olib borgan olimlar Temzes va Sheyfelarning ta'kidlashicha, sun'iy intellektning joriy qilinishi ko'p jihatdan inson kapitali samaradorligini sezilarli darajada oshirishi mumkin[6]. Olingan natijalarga asosanib aytish mumkinki, sun'iy intellekt inson kapitaliga nisbatan o'zining afzalliklari va kamchiliklariga ega.

Inson kapitali ko'nikmalari va kognitiv qobiliyatlar o'tish jarayonida qo'llab-quvvatlanadigan muhim omil sifatida tilga olinadi va agar bu e'tibordan chetda qolsa, bu ish o'rinlari yo'qotilish xavfiga tahdid solishi mumkin. Shuningdek, sun'iy intellektning inson kapitali va mehnat bozoridagi o'zgarishlarga haqiqiy ta'sirini bashorat qilish qiyin, chunki texnologiya hali ham rivojlanmoqda va ish joylariga potensial ta'siri hali ham noaniq bo'lib qolmoqda.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Michael Webb. The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market. https://web.stanford.edu/~mww/webb_jmp.pdf.
2. Acemoglu, Daron and David H Autor. 2011. "Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings." In *Handbook of Labor Economics*. Vol. 4, Part B, , ed. David Card and Orley Ashenfelter, 1043–1171. Elsevier.
3. Daniel Schiff. Education for AI, not AI for Education: The Role of Education and Ethics in National AI Policy Strategies. *International Journal of Artificial Intelligence in Education* volume 32, pages527–563 (2022).
4. J. Loeckx, "Blurring boundaries in education: context and impact of MOOCs," *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, vol. 17, no. 3, pp. 92–121, 2016.
5. Roth, P.L. and BeVier, C.A., 1998. Response rates in HRM. OB survey research.
6. Thames, L. & Schaefer, D., 2016. Software-Defined Cloud

Manufacturing for Industry 4.0. In: Procedia CIRP, 52. pp.: ISSN 2212-8271, pp. 12 - 17.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ УЗБЕКИСТАНА

Шаюсупова Наргиза Тургуновна

Доцент кафедры, Ташкентского Государственного
экономического университета

Амирджанова Ситора Суннат кизи

Базовый докторант Ташкентского Государственного
экономического университета

e-mail: nargiza_69@mail.ru

Аннотация. Данная статья посвящена вопросам повышения занятости населения в Узбекистане в свете современного экономического развития республики. В статье приведена систематизация теоретико-методологических подходов к определению категории «занятость», рассмотрена ее взаимосвязь с макроэкономическим ростом и демографическим фактором, а также проведен ретроспективный анализ развития рынка труда и занятости в республике. Определены основные направления дальнейшего развития занятости в соответствии со Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы, и с приоритетным акцентом на молодежную политику.

Ключевые слова: занятость, рынок труда, макроэкономическое развитие, трудовые ресурсы, достойный труд, молодежная политика.

O'ZBEKISTONDA AHOLI BANDLIGINING MAKROPIQTISODIY TENDENSIYALARI

Shayusupova Nargiza Turg'unovna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti, Kafedra dotsenti

Amirjanova Sitora Sunnat qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti tayanch doktoranti

e-mail: nargiza_69@mail.ru

Annotatsiya. Ushbu maqola respublikaning zamonaviy iqtisodiy rivojlanishi nuqtai nazaridan O'zbekistonda aholi bandligini oshirish masalalariga bag'ishlangan. Maqolada "bandlik" toifasini aniqlashning nazariy va uslubiy yondashuvlari tizimlashtirilgan, uning makroiqtisodiy o'sish va demografik omil bilan bog'liqligi ko'rib chiqilgan, shuningdek, respublikada mehnat bozori va aholi bandligi rivojlanishining retrospektiv tahlili o'tkazilgan. Yangi O'zbekistonning 2022-2026-yillarda rivojlantirish strategiyasiga muvofiq

aholi bandligini yanada rivojlantirishning asosiy yoʻnalishlari belgilanib, unda yoshlar siyosatiga ustuvor ahamiyat qaratilgan.

Kalit soʻzlar: bandlik, mehnat bozori, makroiqtisodiy rivojlanish, mehnat resurslari, munosib mehnat, yoshlar siyosati

MACROECONOMIC TRENDS IN EMPLOYMENT IN UZBEKISTAN

Shayusupova Nargiza Turgunovna

Associate Professor of the Department, TSUE

Amirjanova Sitora Sunnat kizi

Basic doctoral student, TSUE

e-mail: nargiza_69@mail.ru

Abstract. This article is devoted to the issues of increasing employment in Uzbekistan in the context of modern economic development of the republic. The article systematizes the theoretical and methodological approaches to the category of "employment" and discusses its relationship with macroeconomic growth and demographic factors. In addition, a retrospective analysis of the development of the labor market and employment has been conducted in this article. In accordance with the development strategy of new Uzbekistan for 2022-2026, the main directions of further development of employment have been identified by giving priority to youth policy.

Keywords: employment, labor market, macroeconomic development, labor resources, decent work, youth policy.

Введение

В последние годы проблема регулирования рынка труда стоит перед органами государственного управления, где характерны высокий уровень безработицы среди молодежи особенно в областях республики, низкая трудовая мобильность экономически активного населения, структурный дисбаланс спроса и предложения, несоответствие качества трудовых ресурсов потребностям экономики и др. Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена потребностью современной экономической науки в понимании глубинных изменений, происходящих в сфере занятости населения в условиях устойчивого роста экономики нового Узбекистана.

Занятость является одним из видимых явлений социально-экономической действительности. Данное утверждение обусловлено тем, что занятость лежит в основе процесса удовлетворения потребности человека в труде, как одной из базовых потребностей. Кроме того, занятость населения – это важная социально-экономическая категория, связанная с реализацией права человека «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию» [1]. Занятость выступает источником дохода для человека, формирует материальную базу для удовлетворения его разнообразных материальных и духовных потребностей.

Национальный рынок труда в своем развитии прошел через несколько различных этапов, где границы между ними определялись радикальными сдвигами преобладавшем макроэкономическом контексте в Узбекистане. С 2017 года ситуация на рынке труда и обеспечении занятости изменилась. Президент страны Ш.М.Мирзиёев еще в Стратегии развития Республики Узбекистан на 2017-2021 годы [2] утвердил конкретные приоритеты и направления их реализации, в числе которых и обеспечение занятости населения. Сегодня решение этих и других направлений обеспечения занятости и других связанных с этим аспектом обозначено Президентом страны в Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы [3].

Изменение направлений динамики экономического роста является базой, влияющей на изменение занятости населения, которая является одним из основных макроэкономических показателей. Она сопоставима по значимости с такими социально-экономическими индикаторами, как ВВП, уровень цен, реальные денежные доходы и др. С ростом занятости увеличивается производство ВВП, создаются реальные предпосылки к расширенному воспроизводству и социальной жизни.

Обзор литературных источников

На сегодня различными авторами, изучающими занятость населения, рассматриваются различные подходы к исследованию данной проблематики, где в числе наиболее распространенных выявлены следующие: Е.Я.Варшавская и Е.Г.Жулина рассматривали с позиции социально-экономического подхода[4]; А.В.Котляр и Л.В.Санкова с позиции экономико-социологического подхода[5]; Г.Баядурян, О.С.Белокрылова, Н.Г.Вишневская с позиции институционально-социологического подхода[6]; А.Я.Кибанов с позиции общественных, экономических и производственных отношений [7]; А.И.Рофе с позиции экономической активности населения [8]. Такое многообразие подходов к исследованию занятости свидетельствует о сложности и многогранности этого явления, где современная социально-экономическая среда характеризуется высокой степенью изменчивости и сложности.

Однако, несмотря на такую многогранность подходов к исследованию, анализ значительного количества авторских публикаций показал, что единой концепции к определению категории занятости, а тем более в контексте с макроэкономическими особенностями и устойчивым экономическим ростом не существует. Поэтому, произведем систематизацию имеющихся на сегодняшний день теоретических подходов к ее изучению, где будут использованы, как национальные особенности дефиниции «занятость», так и его определение, установленное из научных трудов современных зарубежных ученых дальнего и ближнего зарубежья.

В работах д.э.н., профессора, академика Академии наук К.Х.Абдурахманова исследуются проблемы рынка труда, занятости, обеспечения достойного труда и определяются перспективные направления проведения научных исследований в этих сферах. В учебнике «Экономика труда. Теория и практика» [9] д.э.н., проф., академик Абдурахманов К.Х. привел факторы, от которых зависит мобильность рабочих ресурсов, в числе которых динамика стратегического развития экономики и ее особенности; инновационное развитие науки и техники; изменения в экономической стабильности; инвестиции в экономику; изменение инфляции; повышение потребностей работника; изменения условий труда. Кроме того, по его мнению, «в рыночной экономике стратегической целью становится содействие полной занятости. Ближайшая тактическая цель – сбалансировать спрос и предложение на рабочие места».

Методологические аспекты

Занятость является показателем, характеризующим качество и уровень жизни в стране. С экономической точки зрения занятость - это общественные отношения по поводу участия в общественно полезном труде на определенном рабочем месте, непосредственное соединение трудовых ресурсов со средствами производства, рабочей силы с рабочим местом.

Обеспечению эффективной занятости населения принадлежит важная роль в реализации социальной политики. Наиболее достойным способом самоутверждения человека является его право на труд, на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии со способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей.

В данная статья в определенной степени служит реализации задач, поставленных в Указах и Постановлениях Президента Республики Узбекистан от 28 января 2022 года № УП-60 «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы», от 28 февраля 2023 года № УП-27 «О Государственной программе по реализации стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы» [2], «О мерах по сокращению доли неформальной занятости и формированию баланса трудовых ресурсов на основе современных подходов», от 21 сентября 2022 года № ПП-376, а также в других нормативно-правовых актах, связанных с этой сферой.

Анализ и результаты

В последние годы проблема регулирования рынка труда стоит перед органами государственного управления в Узбекистане, где характерны значительный уровень безработицы среди молодежи и женщин, особенно в областях республики, низкая трудовая мобильность экономически активного населения, структурный дисбаланс спроса и предложения, несоответствие качества трудовых

ресурсов потребностям экономики и др. Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена потребностью современной экономической науки в понимании глубинных изменений, происходящих в сфере занятости населения в условиях устойчивого роста экономики нового Узбекистана.

Занятость является одним из видимых явлений социально-экономической действительности для любого государства, что обусловлено, во-первых, ее способностью находиться в основе процесса удовлетворения потребности человека в труде, как одной из базовых потребностей. Во-вторых, занятость является одной из наиболее важных социально-экономических категорий, которая непосредственно связана с осуществлением права человека «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»¹. Кроме того, занятость выступает источником дохода человека, обеспечивая его жизненные интересы и формирует материальную базу для удовлетворения «разнообразных материальных и духовных потребностей.

Макроэкономические особенности развития страны и соответствующая такому развитию политика, как показывают исследования, могут оказывать значительное влияние на обеспечение занятости. Такое взаимодействие является относительно менее изученной областью исследований, особенно в контексте развивающихся стран. Имеют место определенные сомнения о традиционных рамках макроэкономической политики, где его основная роль заключается в обеспечении стабильности, которая, как ожидается, обеспечит устойчивый экономический рост и занятость сегодня занятость в Узбекистане характеризует различные формы участия трудоспособного населения в общественной деятельности с получением соответствующих доходов. Доля постоянного населения в трудоспособном возрасте по отношению к общей численности населения в 2021 году составила 57,9%, а уровень экономической активности населения возрос за последние пять лет с 73,5% до 74,1%.

Обеспечение занятости молодежи, как важной части экономически активной части населения и наличие проблем в этом зависят от ряда факторов. В числе таковых можно выделить слабый уровень согласования действий системы органов государственного управления, образовательных учреждений и работодателей. Поэтому, современная работа с молодежью требует новых подходов и должна отвечать тем вызовам, которые сейчас стоят перед обществом. В настоящее время в Узбекистане есть много форм поддержки инициатив молодежи, где

¹ Конституция Республики Узбекистан. Принята 8 декабря 1992 года на одиннадцатой сессии Верховного Совета Республики Узбекистан двенадцатого созыва (с изменениями). www.lex.uz.

одной из основных задач является вовлечение молодых людей в проекты, которые помогут им реализовать себя.

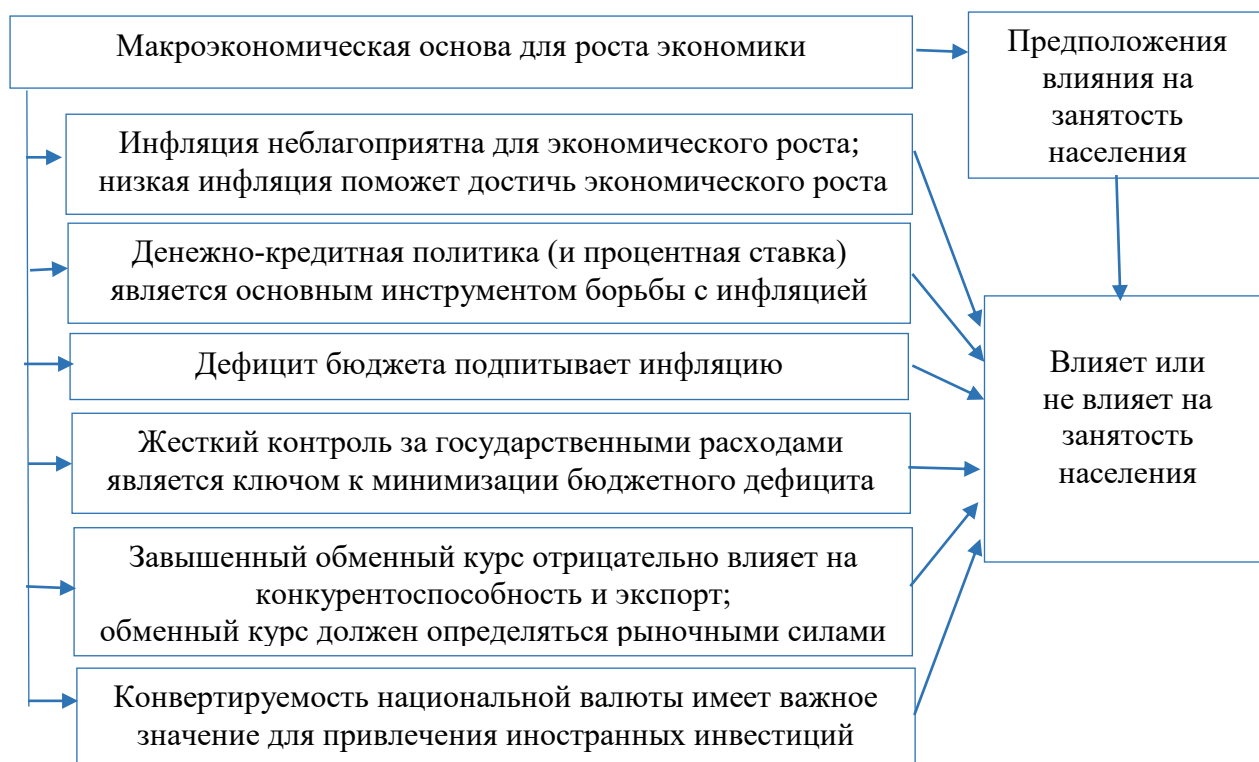


Рис. 1. Предположения макроэкономической основы роста экономики с точки зрения их влияния на занятость населения

Источник: составлена авторами.

Особенности правового регулирования занятости обусловлены характером трудовой связи работника с работодателем и местом осуществления трудовой деятельности. В ТК РУз установлены нормы правового регулирования видов работы для занятого населения (табл. 1.4).

Экономический рост, который сопровождается генерированием рабочих мест, является общей и необходимой предпосылкой достижения рациональной занятости и снижения уровня безработицы. Предметом анализа экономического развития с точки зрения занятости выступает оценка того, в какой степени экономический рост удовлетворяет потребность в увеличении численности рабочих мест и повышении производительности труда (дохода), которую необходимо выполнять в отраслевом разрезе для более значимого исследования. Между тем, возможность к занятости относится к способности людей адекватно выполнять работу на рабочих местах, в текущем и будущем времени, внутри и вне текущей организации. От характеристики рынка труда и людей, их способностей, навыков и знаний может зависеть возможность сохранить или найти работу. Для того чтобы не потерять

свои навыки и сохранить занятость экономически активному человеку важно постоянно развивать и обновлять профессиональный уровень. Поэтому в стране требуется проводить политику, направленную на повышение качества рабочей силы. Особый акцент сделать на формирование высококвалифицированных кадров.

Таблица 1.

Правовое регулирование форм занятости в Узбекистане

Вид занятости	Понятие и нормы статей регулирования
По совместительству	Работой является выполнение помимо своей основной работы работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время. Такая работа может выполняться работником по месту его основной работы (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство). ТК РУз - Ст. 432-442.
Надомный труд	Осуществляемая физическим лицом (надомником) работа по производству товаров или оказанию услуг по заказам работодателя в соответствии с заключаемым трудовым договором по месту своего жительства или в других помещениях, принадлежащих надомнику либо членам его семьи, или арендуемых им. ТК - Ст. 443 - 451.
Дистанционная работа	Выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, обособленного подразделения организации (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе всемирной информационной сети Интернет. ТК РУз – Ст. 452 – 464.
Вахтовый метод работы	Особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания. Этот вид работы применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения, обеспечения эксплуатации производственных объектов в необжитых, отдаленных районах либо в районах с особыми природными условиями, а также для осуществления иной производственной деятельности. ТК РУз – Ст. 465 – 472.

Источник: составлена по статьям, включенным в Трудовой Кодекс РУз.

В Узбекистане в последние годы наблюдается стабильный экономический рост, характеризующийся увеличением в 2017-2022 годах физического объема ВВП в 2,8 раза. В 2022 г. по сравнению с 2021 г. этот показатель возрос на 5,7% составил 888,3 трлн. сум, где наибольший вклад внесла отрасль промышленности, обеспечившая увеличение показателя на 5,2% (табл. 1). Также темп роста экономики за 2022 год обеспечен за счет полученных объемов строительных работ на 106,6%, оказанные рыночных услуг на 115,9% и отрасли сельского,

лесного и рыбного хозяйства на 103,6%. Между тем, уровень инфляции в республике в прошлом году (2021г.) показал снижение по сравнению с 2021 г. на 2,3 п.п.

На возможность к занятости напрямую влияет привлекательность специальностей отдельных лиц для внутреннего и внешнего рынка труда, что имеет важное значение для стабильной занятости. На сегодняшний день, в государственных учреждениях Узбекистана более 55% вакантных рабочих мест требуют от соискателей высшее образование, а в частном секторе основным требованием является опыт работы. Например, в крупных компаниях более 60% вакантных рабочих мест требует наличия высшего образования, в малых предприятиях всего лишь 5%. Всего 18% молодежи вступающие в первые на рынок труда имеют высшее образование [4].

При этом структура или характер роста особенно актуальны, так как воздействие экономического роста на занятость зависит, во-первых, от его темпов, во-вторых, от степени преобразования им производительных рабочих мест, в-третьих, от ряда факторов создания рабочих мест, в числе которых отраслевая структура роста и капиталоемкость отдельных секторов.

Как правило, помимо увеличения количества рабочих мест одним из факторов является повышение производительности труда, а также уровень дохода от занятости, который в свою очередь активизирует потребительские расходы населения. В Узбекистане за последние пять лет совокупные доходы населения увеличились в 2,2 раза, а на душу населения - в 2 раза. В 2022 г. В связи с изменением потребительских цен, темпы роста совокупного дохода населения, по сравнению с аналогичным периодом 2021 года, в реальном выражении составили 109,7%. Это один из рекордно высоких показателей роста реального совокупного дохода с 2014 г.

Заработная плата имеет также стабильный рост, характеризующийся ее повышением. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата в 2022 г. увеличилась на 21,2% (+20,3% в 2021 г.). Рост заработной платы происходил на фоне увеличения минимальной заработной платы с 1 июня 2022 г. до 920 тыс. сум. Таким образом, возможность занятости населения является жизненно важным и необходимым условием для роста национальной рабочей силы и благосостояния общества. Следует заметить, что потребительские расходы являются компонентом, который оказывается в числе наиболее влияющих на ВВП страны.

Перед тем как перейти в рамках данной главы к анализу динамики занятости в Узбекистане охарактеризуем глобальные тенденции, которые в современных условиях составляют мощную силу, меняющую как общество, так и вместе с ним рабочую среду и занятость. Не является секретом, что пандемия коронавируса и ее последствия

негативно отразились на всей мировой экономике, в том числе и рынке труда, соответственно, на занятости. Данные, приведенные МОТ [6] за 2020-2022 годы показали, что темпы восстановления экономической активности и рынка труда после пандемии происходит быстрее в странах с высоким уровнем дохода, а на них приходится около половины общемирового сокращения занятости в этот период, и их трудовые ресурсы составляют порядка одной пятой мировых.

В таблице 2 приведены данные по 10 странам с наибольшим и наименьшим уровнями занятости. В более трудном положении оказались страны с уровнем дохода ниже среднего, например, Грузии (42,2%). Косово (28,4%), Иордания (26,0%) и других восстановление в таких странах происходит медленнее всего [5].

Таблица 2.

Страны мира с наибольшим и наименьшим уровнями занятости

По состоянию на 01.07.2022 г.

Страны с наибольшим уровнем занятости	В %	Страны с наименьшим уровнем занятости	В %
Мексика	97,2	Грузия	42,2
Филиппины	95,5	Аргентина	44,6
Шри Ланка	95,4	Индия	43,4
Ямайка	93,8	Пуэрто-Рико	41,7
Венесуэла	92,7	Эквадор	41,2
Перу	92,4	Молдова	41,3
Маврикий	91,9	ЮАР	38,7
Греция	88,9	Марокко	40,2
Нидерланды	81,8	Косово	28,4
Швейцария	79,3	Иордания	26,0

Источник: составлена автором с использованием статистических данных о занятости в мире [5]

Из-за пандемии в таких странах, по мнению МОТ, возникли экономические перемены, которые могут приобрести структурный характер, и, соответственно, иметь долгосрочные последствия для рынков труда. Это также связано с тем, что произошло объединение ряда макроэкономических тенденций, которые не позволяют с уверенностью определить, носит ли сокращение продолжительности рабочего времени, занятости и экономической активности временный характер. Либо сама пандемия и ее последствия приведут к ускорению более структурного оттока людей с рынка труда или трудосберегающих преобразований. В любом случае такие изменения в структуре трудовых отношений провоцируют ухудшения условий труда, в числе таких: развитие неформальной самозанятости как источника заработка, распространение удаленной работы, всевозможные варианты временной занятости. Таким образом, последствия пандемии выявили необходимость обеспечения деятельности восстановления,

ориентированное на интересы человека, по таким четырем основным направлениям: обеспечить всеохватный экономический рост и развитие, защиту всех работников, всеобщую социальную защиту и социальный диалог.

Снижение эффективности некоторых экономических инструментов, применяемых в связи с пандемией коронавируса и снижения ее последствий, связано с преобладанием в них неформальных отношений в экономике. Это влияет: а) на возможность получения неформальными предприятиями официальных кредитов или государственной поддержки в связи с кризисными явлениями в мировой экономике; б) в таких странах помощь реже доходит до тех, кто в ней нуждается, тем самым провоцируется неравенство; в) на малых предприятиях наблюдается большее сокращение занятости и продолжительности рабочего времени, чем на крупных.

Эксперты МОТ прогнозируют также замедление и в 2023 году роста занятости в мировой экономике примерно до 1% с 2% в 2022 году, а число безработных в мире может увеличиться на 3 млн, до 208 млн. человек и инфляция будет опережать рост зарплат. Такой умеренный прогнозируемый рост во многом связан с ограниченным предложением рабочей силы в странах с высоким уровнем дохода. Это уберет тенденцию к снижению мировой безработицы, наблюдавшуюся в 2020-2022 годах. Будет означать, что число безработных в мире на 16 миллионов будет превышать докризисный показатель 2019 года.

В национальной экономике в последние годы произошли значительные изменения. Узбекистан испытал воздействие мирового финансово-экономического кризиса (2009 г.), усилились цифровые трансформации, а в 2020 г. экономика столкнулась с пандемией коронавируса. Влиянием глобальных кризисных явлений, вызванных ею выразились в виде: а) замедления занятости и далее темпов экономического роста; б) роста расходов по поддержке экономики и населения, дополнительные затраты на здравоохранение; в) роста дефицита по счету текущих операций платежного баланса (от снижения экспортных доходов и объемов трансграничных денежных переводов). Это все отразилось на функционировании рынка труда и всплеска высвобождения работников, особенно в секторе малого и микробизнеса и в неформальном секторе.

Сегодня по инициативе Президента страны Ш.М. Мирзиёева осуществляются дальнейшие широкомасштабные реформы по развитию Нового Узбекистана, которые дают свои результаты. На фоне последствий коронавируса подход в реализации дальнейших экономических и социальных программ в нашей стране позволяет обеспечивать устойчиво высокие темпы экономического роста, эффективность социальной политики.

ВВП на душу населения в текущих ценах в 2022 году составил 24919,7 тыс. сум. По сравнению с 2021 годом рост этого показателя в реальном выражении увеличился на 3,5%. Ежегодные темпы роста реального ВВП на каждого занятого в 2021 году составили 5%, что, по сравнению с 2018 годом, меньше на 2,3%. Средний темп роста реального ВВП на каждого занятого за этот период составлял 4,6% (рис. 2).

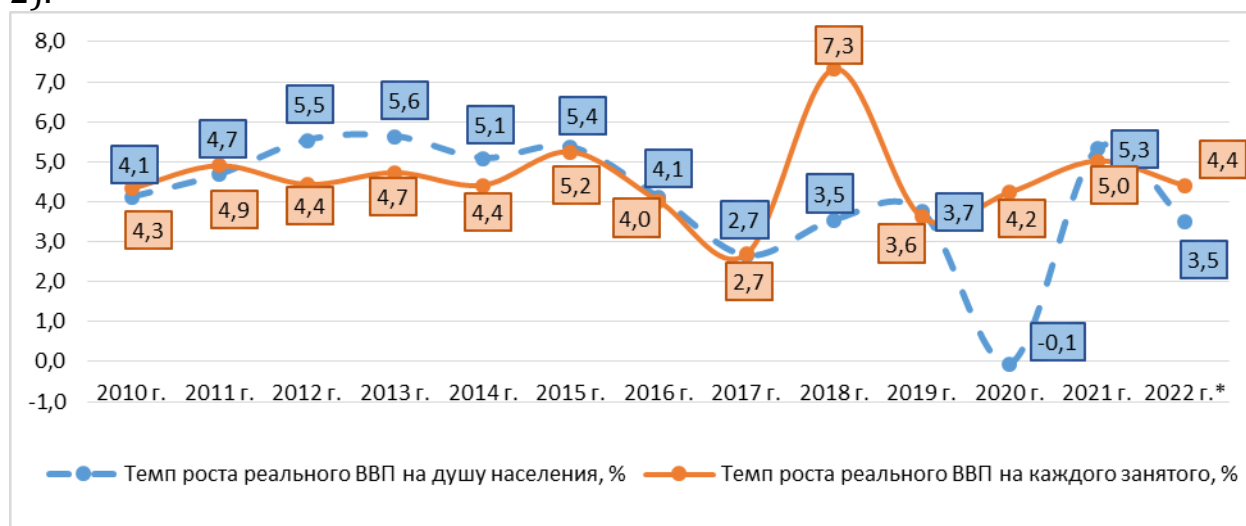


Рис. 2 Темпы роста / снижения ВВП на душу населения и ВВП на каждого занятого, %

* Предварительные данные.

Источник: разработан по данным Госкомстата Республики Узбекистан

В нынешних условиях создание рабочих мест и обеспечение занятости населения остается актуальным направлением и основным вызовом для развития республики. Одним из факторов к этому является демографическая ситуация, которая показывает тенденцию к росту населения стабильными темпами. Она же играет решающую роль в формировании трудовых резервов. Естественный прирост населения остается достаточно высоким и является самым высоким среди государств СНГ. По данным Госкомстата РУз на 01.01.2023 г. численность постоянного населения страны составила 36024,9 тыс. человек, из них 18128,6 тыс. человек мужчины и 17896,3 тыс. человек - женщины. При этом, показатели городского и сельского населения находятся практически наравне — в городах проживают 18335,7 тыс. человек, а в сельской местности — 17689,2 тыс. человек.

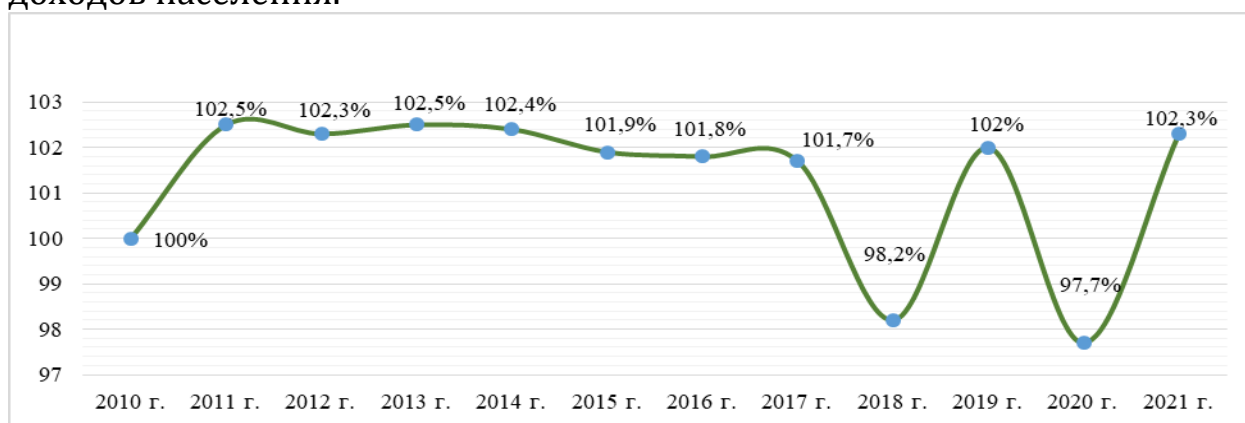
Выявленная тенденция роста занятых показывает на имеющиеся как благоприятные, так и негативные тенденции. Нерешенным остается вопрос недостаточной экономической активности населения, широкое распространение неформальной занятости, высокая безработица среди уязвимых слоев населения, низкая квалификация рабочей силы. Так, уровень безработицы среди молодежи (доля безработной молодежи в возрасте от 15 до 24 лет по сравнению с экономически активным

населением этого возраста) составил 24,1%. Только 66,6% женщин трудоспособного возраста были экономически активны, тогда как среди мужчин экономически активными являлись 80,5% населения республики.

Тенденция нестабильности темпов роста численности занятого населения характеризуется ее годовыми темпами начиная с 2014 г., когда идет их постепенное снижение вплоть до 2017 г. на 0,7%. В 2018 г. и 2020 г. темпы снизились особенно, даже не достигнув показателей прошедших периодов.

По данным выборочного обследования домашних хозяйств за 2020-2021 годы, проводимый Госкомстатом РУз показал, что среди лиц в возрасте 25 - 49 лет (с детьми в возрасте до 3 лет) коэффициент занятости среди мужчин 91,4%, а среди женщин 49,4%. Из всего населения в трудоспособном возрасте не занято около 6% мужчин и 50,6% женщин.

Влияние на занятость населения республики повлияла пандемия COVID-19 (с марта 2020 года), сопровождавшаяся значительными изменениями на рынке труда. В течение этого года экономика испытывала сильное давление, в результате которого приостановили либо снизили свою деятельность некоторые предприятия и компании, в том числе из-за перебоев с поставками комплектующих и логистическими проблемами. Из-за введенных в тот период ограничительных мероприятий резко сократился спрос бизнеса на рабочую силу. Изменение ситуации на рынке труда потребовало принятия дополнительных мер по поддержке бизнеса, занятости и доходов населения.



2010 г. = 100%.

Рис. 3. Годовые темпы роста / снижения численности занятого населения, в % к предыдущему периоду

Источник: разработан по данным Агентства статистики при Президенте Республики Узбекистан.

Президентом Республики Узбекистан в период распространения коронавирусной инфекции было принято значительное количество указов, постановлений и его поручений, касающихся поддержки

отраслей и сфер экономики, предприятий и хозяйствующих субъектов, населения и организации их занятости, в том числе ее гибких и дистанционных форм. Все это смягчило последствия пандемии, однако все же введение ограничительных мер повлияло на динамику численности занятых и безработных в последующие годы.

Стабилизация экономики Узбекистана после пандемии позволила прийти к постепенному росту численности занятых. За 2021 год численность занятых увеличилась по сравнению с 2020 годом на 302,5 тыс. человек и практически подошла по своему значению к до пандемийному уровню, т.е. 2019 года (табл.3).

Данные, приведенные в таблице показывают, что в течение 2019 года (4 кв. по сравнению с 1 кв.) численность занятого населения увеличилось на 1,2%. Однако, в декабре 2020 г. по сравнению с аналогичным периодом 2019 года этот показатель снизился на 2,3%, из которого занятое население в негосударственном секторе уменьшилось на 2,9%.

Таблица 3

Влияние пандемии коронавируса на динамику занятости и безработицы в Узбекистане, тыс. человек

Год / квартал		Экономи-чески активное население	Численность занятого населения	В том числе по формам собственности:	
				государственный сектор	негосударственный сектор
2019 г.	1 кв.	14767,1	13376,0	2529,1	10846,9
	2 кв.	14751,0	13408,4	2533,9	10874,5
	3 кв.	14946,2	13608,8	2542,2	11066,6
	4 кв.	14876,4	13541,1	2463,3	11077,8
2020 г.	1 кв.	14838,3	13438,6	2549,0	10889,6
	2 кв.	14680,7	12736,6	2572,6	10164,0
	3 кв.	14847,8	13205,3	2594,6	10610,7
	4 кв.	14797,4	13236,4	2483,1	10753,3
2021 г.	1 кв.	14926,7	13397,5	2497,7	10899,8
	2 кв.	14985,3	13512,3	2592,9	10919,4
	3 кв.	15022,8	13609,1	2607,8	11001,3
	4 кв.	14981,0	13539,0	2609,0	10930,0

Источник: составлена по данным Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан

Уровень занятости (отношение численности занятого населения к численности населения в трудоспособном возрасте) в целом по Узбекистану в 2021 г. составил 66,9%. Выше среднего этот показатель отмечался только в городе Ташкенте (83,3%) и Ташкентской области (70,3%). Наименьшие значения показателя уровня занятости населения

установлены в 2-х областях республики – в Республике Каракалпакстан (60,9%) и Кашкадарьинской области (62,2%). Отраслевая структура занятости в Узбекистане также имеет свои особенности. Если, в самом начале осуществления реформ имело место сокращение занятых в промышленности, то по мере стабилизации экономики занятость здесь постепенно стала возрастать. Вместе с тем, резко возросла и занятость в сельском хозяйстве, так как для большинства сельских жителей сельское хозяйство является основным источником доходов. Но в дальнейшем, на основе проведения реформ, направленных на развитие промышленности, сферы услуг, строительство.

Таблица 4

Уровень занятости в регионах Узбекистана, %

Регионы	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 /2017, в%
Республика Узбекистан	69,4	67,7	66,9	68,2	68,7	69,2	67,4	68,1	66,0	66,9	101
Республика Каракалпакстан	60,6	58,3	57,3	58,1	58,1	58,3	62,9	62,9	62,0	60,9	104,4
Области:											
Андижанская	70,9	69,8	69,3	71,5	72,3	73,0	69,6	70,1	66,5	68,2	93,4
Бухарская	75,8	74,3	74,5	73,4	72,9	72,5	70,7	69,3	68,3	67,3	92,8
Джизакская	60,2	58,1	56,8	58,1	59,1	60,0	61,6	67,1	66,2	67,5	112,5
Кашкадарьинская	67,7	62,7	61,7	63,3	64,3	65,4	64,8	63,9	60,9	62,2	95,1
Навоийская	75,3	78,0	75,3	73,2	72,8	72,4	69,2	69,5	66,8	68,3	94,3
Наманганская	60,8	58,4	57,4	60,5	61,9	63,4	63,8	66,4	65,0	65,5	103,3
Самаркандская	68,2	65,3	64,7	67,6	68,7	69,7	66,3	65,3	63,2	63,7	91,3
Сурхандарьинская	67,7	62,9	62,5	64,3	65,4	66,6	65,2	67,0	63,9	64,5	96,8
Сырдарьинская	73,7	71,2	72,0	72,2	71,7	71,1	70,5	68,9	64,8	64,6	90,8
Ташкентская	70,2	69,6	71,5	75,3	75,4	75,2	71,4	71,4	68,2	70,3	93,4
Ферганская	72,5	71,1	69,4	69,1	69,6	69,9	66,0	67,5	65,1	66,2	94,7
Хорезмская	65,5	62,7	63,2	65,6	66,3	66,9	64,6	66,1	63,7	64,0	95,6
г. Ташкент	78,7	84,1	81,6	81,1	81,0	80,8	77,5	80,1	81,7	83,3	103,9

Источник: составлена по данным Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан.

Выявление причин существования гендерной асимметрии в структуре занятости требует анализа особенностей поведения мужчин и женщин в сфере труда и занятости.

Следует отметить, что в каждом регионе страны в той или иной степени наблюдается гендерная асимметрия. Однако, оценку ее изменений во времени можно только определив видение о процессах, происходящих в каждом регионе.

Однако, судя по данным, приведённым на рис. 4, за одиннадцатилетний период доля женщин в гендерной структуре рынка

труда в регионах страны серьезно не изменилась. Из числа занятых женщин наибольший процент наблюдается в городе Ташкенте (45,8%) и Навоийской области (44,3%), а самый незначительный – Кашкадарьинской области (37,2%). Наибольшая доля занятых мужчины имеет в Кашкадарьинской (62,8%), Сурхандарьинской (61,8%), Андижанской (60,9%) и Самаркандской (60,6%) областях.

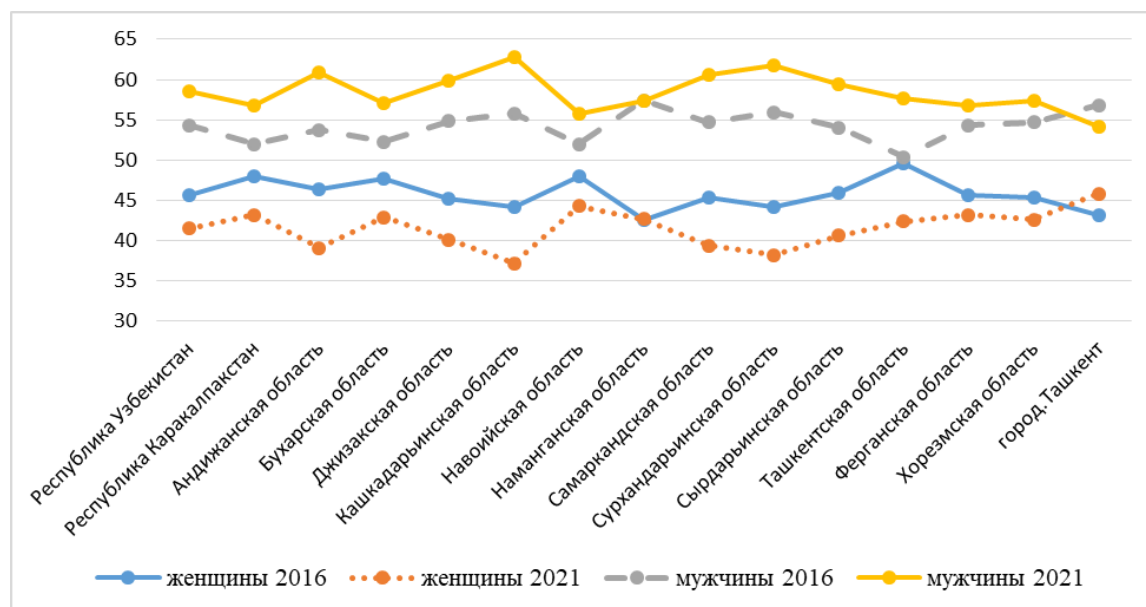


Рис. 4. Изменение структуры занятых мужчин и женщин в областях Узбекистана, %

Источник: разработан по данным Министерства занятости и сокращения бедности Республики Узбекистан.

Следующий показатель, который станем анализировать в рамках данного раздела работы – это безработица, являющийся фундаментальным и его помощью видно количество экономически способного населения, не имеющего постоянной занятости. В республике уровень незанятых лиц (безработных) в 2021 году достиг 9,6% к экономически активному населению, а в абсолютных значениях безработица составила 1441,9 тыс. человек.

В пандемию (2020 г.) безработица увеличилась по сравнению с 2019 г. почти на 17%. Уже в 2021 г. численность населения считавшаяся безработными, снизилась по сравнению с 2019 г. на 8%. Однако, в ряде исследований, особенно зарубежных авторов, приводится мнение, что повышение безработицы связано в основном с совершенствованием методологии учета незанятого населения. Такой подход может наиболее полно учесть нуждающихся в занятости лиц.

Тенденции увеличения (снижения) уровня безработицы в областях республики показаны на рис. 2.4. Приведенные данные показывают, что в 2021 году уровень безработицы снизился по сравнению с 2020 годом во всех областях республики. Наибольшее снижение уровня безработицы достигнуто в Ташкентской области на 1,1 п.п. В 2020 году в

этой области уровень безработицы составлял 10,5%, а в 2021 году этот показатель стал равен 9,4%.

Аналогичная ситуация со снижением безработицы наблюдается и в Андижанской, Хорезмской областях, а также городе Ташкенте (по 1 п.п. в каждой). Так, если в Андижанской и Хорезмской областях в 2020 году уровень безработицы составлял по 10,9 п.п. в каждой, то в 2021 году этот показатель снизился до 9,9 п.п. для каждой. За последние три года в городе Ташкенте наблюдаются самые низкие показатели уровня безработицы. В 2019 году этот показатель составил 3,3%, в 2020 году 8%, а уже к концу 2021 года по сравнению с предыдущим периодом уровень безработицы снизился на 1 п.п. и составил 7%.

Заключение

Оценка современных тенденций и макроэкономических особенностей развития занятости населения Узбекистана, которая позволила получить комплексное представление о процессах, протекающих на мировом рынке труда, рынках страны и ее областей, в том числе раскрыты факторы снижения неформальной занятости и осуществлена оценка производственной эффективности занятости в отраслях и секторах экономики республики, что позволило сделать следующие выводы и предложения.

1. Изучение глобальных тенденций в занятости после пандемии коронавируса и мнений экспертов МОТ позволило выявить, что одним важнейшей составляющих для восстановления рынка труда является макроэкономическая политика и макроэкономические меры, которые должны не просто приводить к достижению докризисных показателей. Многосторонняя макроэкономическая политика может приобрести большее значение в связи с тем, что сочетание кризисных явлений с современными технологическими и другими тенденциями грозит нарастанием неравенства между странами и внутри них. В этой связи, бюджетно-финансовая политика должна быть направлена на помимо сохранения рабочих мест, доходов населения и занятости также на решение проблем структурного характера и устранение причин дефицита достойного труда в стране.

2. Исследования выявили, что из существующей сегодня системы понятий и многогранности подходов к определению категории занятости единой концепции, а тем более в контексте с макроэкономическими особенностями и устойчивым экономическим ростом не существует.

3. Проводимые исследования в научном и экспертном сообществах свидетельствуют о недостаточной эффективности методологических подходов обеспечения занятости, эффективно зарекомендовавших себя ранее. Осмысление фундаментальных изменений, затрагивающих систему образования, в том числе молодежи, а также институты рынка труда привели к выводу, что элементы обеспечения занятости в

условиях устойчивого экономического развития необходимо дорабатывать, что поддерживает разработку системного подхода решения вопросов.

4. Динамика экономического роста и ее изменение является базой, которая влияет на изменение занятости населения, что сопоставимо по значимости с ВВП, уровнем цен, реальными денежными доходами и др. При этом структура или характер роста особенно актуальны, так как воздействие экономического роста на занятость зависит, во-первых, от его темпов, во-вторых, от степени преобразования им производительных рабочих мест, в-третьих, от отраслевой структуры роста и капиталоемкость роста отдельных секторов.

5. Анализ статистических показателей за 5 лет (2017-2021 гг.) показал, что численность экономически активного населения Узбекистана увеличилась на 525,9 тыс. человек, или 1,2 раз, что положительно влияет на социально-экономическое развитие республики. Вместе с тем, численность занятого населения возросла за этот период на 265,5 тыс. человек. Важно отметить, что процесс увеличения занятого населения более интенсивен, чем увеличение численности экономически активного населения.

6. Выявлено, что общая численность безработных в республике за 2017-2021 годы снизилась в 1,7 раза или на 604,9 тыс. человек. Среди безработных женщин больше, чем мужчин, так в 2021 году гендерное соотношение на регистрируемом рынке труда составило 55,3% женщин и 44,7% мужчин. На наш взгляд проблема женской занятости как и молодежной занятости относится к одной из основных проблем, характеризующих состояние современного рынка труда. На наш взгляд, наиболее эффективный путь трудоустройства такого населения – это содействие развитию малого и среднего предпринимательства.

7. Анализ эффективности производительной занятости стал возможен благодаря инструменту, позволяющему разложить рост ВДС по секторам и отраслям экономики, что позволяет сформировать основные аспекты препятствий для роста производительности труда и повышения ее эффективности и роста занятости. Исследование производственной эффективности занятости выявило, что в большинстве секторов и отраслей экономики республики наблюдался одновременный рост занятости и производительности труда, что является хорошей тенденцией.

Список использованной литературы

1. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» от 20.10.2020 г. NЗРУ-642. www.lex.uz.

2. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022–2026 годы» от 28.01.2022 г. №УП-60. www.lex.uz.

3. Указ Президента Республики Узбекистан «О мерах по сокращению доли неформальной занятости и формированию баланса трудовых ресурсов на основе современных подходов», от 21 сентября 2022 года № ПП-376

4. Варшавская, Е.Я. Гибкость занятости: зарубежный опыт и российская практика: монография /Е.Я. Варшавская.- Кемерово, 2019.- 255 с.; Жулина, Е.Г. Экономика труда : учебное пособие. Иркутск - Эксмо, 2020. – 207 с.

5. Котляр, А.В. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными – М. : Человек и труд, 2021. - 220 с.

6. Баяндурян Г. Институциональные проблемы занятости в развитых и переходных экономиках : монография. — М.: Прометей Mill У, 2016. — 370 с.

7.Учебник. Под ред. А.Я. Кибанова. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 584 с.

8. Рофе, А.И. Экономика труда : учебник / А. И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2020.– 259 с.

9.Абдурахманов К.Х. Экономика труда. Теория и практика: Учебник: М.: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г. Плеханова», 2019.- 662 с.

10. G.Abdurakhmanova, S.Gaibnazarov, N.Shayusupova, D.Fayziyeva, B.Tursunov. (2020). Creating a system of control over compliance with decent work principles of the Republic of Uzbekistan.

International Journal of Advanced Science and Technology, 29(9s),6401-6408. <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/20252>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



MEHNAT BOZORI VA INKLYUZIVLIK TUSHUNCHASINING IJTIMOIIY- IQTISODIY MOHIYATI

Maxmudov Temur Asomidinovich

O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish
va bandlik vazirligi boshqarma boshlig'i,
e-mail: t.mahmudov@mehnat.uz

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat bozori va inklyuziv mehnat bozori tushunchalarining ijtimoiy-iqtisodiy mohiyati ochib berishda xorijiy va mahalliy olimlar fikrlari keng yoritilgan hamda “inklyuziv mehnat bozori” tushunchasiga ta'rif ishlab chiqilgan. Mehnat bozorida nogironligi bo'lgan shaxslarning ishtiroki, bandlik amaliyotidagi imtiyozlar, ishga qabul qilishqamrab olinadi.

Kalit so'zlar: nogironligi bo'lgan shaxslar, inklyuziv, mehnat bozori, bandlik.

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА РЫНКА ТРУДА И КОНЦЕПЦИЯ ИНКЛЮЗИИ

Махмудов Темур Асомидинович

Республика Узбекистан Сокращение бедности
и глава департамента Министерства занятости,
e-mail: t.mahmudov@mehnat.uz

Аннотация: В данной статье широко освещена социально-экономическая природа понятий «рынок труда» и «инклюзивный рынок труда» и разработано определение понятия «инклюзивный рынок труда». Освещены участие лиц с инвалидностью на рынке труда, льготы в практике трудоустройства, прием на работу.

Ключевые слова: инвалиды, инклюзия, рынок труда, занятость.

THE SOCIAL-ECONOMIC NATURE OF THE LABOR MARKET AND THE CONCEPT OF INCLUSION

Makhmudov Temur Asomidinovich

Republic of Uzbekistan Reducing poverty and
the head of the department of the Ministry of Employment,
e-mail: t.mahmudov@mehnat.uz

Abstract. In this article, the socio-economic nature of the concepts of “labor market” and “inclusive labor market” is widely covered and the definition of the concept of “inclusive labor market” is elaborated. Participation of persons with disabilities in the labor market, benefits in employment practices, recruitment are covered.

Key words: persons with disabilities, inclusion, labor market, employment.

Kirish

Jahon iqtisodiy-ijtimoiy rivojlanish davrida davlat va jamiyat hayotini yanada chuqurroq isloh qilish, dunyoda kechayotgan vaziyatlar, iqtisodiy va siyosiy ziddiyatlar barcha milliy iqtisodiyotlarga, birinchi navbatda, mehnat bozoriga salbiy ta'sir qiluvchi omillar hisoblanadi. Mehnat jamiyatning boshqa barcha a'zolari kabi nogironligi bo'lgan shaxslar uchun ham muhimdir. Mehnat faoliyatida ishtirok etishning bevosita ma'nosi ish haqini olishdir. Bilvosita ma'no ko'proq shaxsning o'ziga xosligi va o'zini o'zi qadrlash bilan bog'liq. Shunday qilib, mehnat faoliyati nafaqat ko'pchilik uchun eng muhim daromad manbai, balki nogironligi bor shaxslarning ijtimoiy – iqtisodiy rivojlanishi hamda o'zaro ta'sir va ijtimoiy integrasiyaning asosiy maydoni hamdir.

Biroq, nogironligi bo'lgan shaxslar hali ham jamiyatga samarali integrasiyalashuv yo'lida harakatlanish dinamikasi darajasini sezilarli tarzda pasaytiradigan bir qator to'siqlarga duch kelishmoqda, bunda nogironligi bo'lgan shaxslarni bandligi muhim rol o'ynaydi. Nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligiga ko'maklashishga qaratilgan chora-tadbirlar algoritmidagi muammoli yo'nalishlar ijtimoiy-iqtisodiy xarakterdagi eng muhim vazifa bo'lib, calbiy omillarni aniqlash va ularni bartaraf etish xozirgi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish davrining talabidir. Bu esa, ushbu yo'nalishdagi ilmiy ishlarning dolzarbligi uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.Mirziyoev aholining ish bilan bandlik darajasini va fuqarolarning daromadlarini oshirishga har tomonlama ko'maklashish, ishsizlar, ayniqsa, yoshlar va xotin-qizlar, mehnat bozoriga ilk bor kirib kelayotgan bitiruvchilarni ishga jalb etish bo'yicha yangi samarali mexanizmlarni joriy etish, aholining ijtimoiy muhtoj qatlamlarini mehnat faoliyatiga qulay shart-sharoitlar barpo etish, shuningdek, yangi ish o'rinlarini tashkil etgan tadbirkorlik sub'ektlari faoliyatini yanada rag'batlantirishga qaratilgan chora-tadbirlarni izchil amalga oshirishning muhim ahamiyatini ko'rsatib, “...so'nggi yillarda mamlakatimizda nogironligi bo'lgan shaxslarni qo'llab-quvvatlash, ular uchun zarur barcha sharoitlarni yaratish borasidagi davlat siyosati yangi bosqichga ko'tarilmoqda. Bu borada «Inson qadri uchun» tamoyili asosida Yangi O'zbekistonda inklyuziv rivojlanish, ya'ni aholining barcha qatlamlari uchun teng huquq va imkoniyatlarni ta'minlashga

qaratilgan keng ko‘lamli islohotlar amalga oshirilayotgani muhim rol o‘ynamoqda”¹, deb ta’kidladilar.

“Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi O‘zbekiston Respublikasi Qonuniga muvofiq nogironligi bo‘lgan shaxs odatdagi mehnat sharoitlariga ega tashkilotlarda, nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnatidan foydalanuvchi ixtisoslashtirilgan korxonalarda, sexlarda va uchastkalarda ishlashga, shuningdek, qonunchilikda taqiqlanmagan yakka tartibdagi mehnat faoliyatini yoki boshqa faoliyatni amalga oshirishga haqliligi belgilab qo‘yilgan².

Nogironligi bo‘lgan shaxslar mehnati va bandligini o‘rganish zamonaviy fan va boshqaruv amaliyotida juda dolzarb bo‘lgan mavzu bo‘lib, ko‘pincha ijtimoiy moslashish va integrasiya masalalari, ish beruvchilarni samarali rag‘batlantirish, ushbu toifadagi ishchilarni yollash va mehnatni tashkil etish muammolarini o‘rganadi.

Umuman olganda, yuqorida keltirilgan holatlar va mamlakatimizni zamonaviy shart-sharoitlarga mos holda ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotini belgilashda mehnat bozorida fuqarolarning samarali bandligiga ko‘maklashish hamda tartibga solish mexanizmlarini nazariy va metodologik jihatdan tadqiq etishni taqozo etadi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Nogironligi bo‘lgan shaxslarning bandlik masalalarini ko‘plab xorij, MDH mamlakatlar va mahalliy olimlar o‘z ilmiy ishlarida turli yondashuvlarga asosan yoritib kelmoqdalar.

Tadqiqotimiz doirasida o‘rganilgan adabiyotlarda mehnat bozorida nogironligi bo‘lgan shaxslarning ishtiroki masalalari, inklyuziv mehnat bozori talablari, bu sohada foydalanib kelinayotgan mutaxassislarning fikrlaridan olingan ma'lumotlar keltirilgan.

Mehnat, bu ijtimoiy tuzilma va shaxs o‘rtasidagi muhim vositachi institutdir. Mehnat bozorida nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat bilan bandligi alohida xususiyatga ega, biroq ularning mehnat bozorida ishtirok etmasligi insonning ushbu jamiyatning bir qismi emasligini anglatishi mumkin.

Samarali bandlik – ijtimoiy mehnat unumdorligini oshirish asosida jamiyatning har bir a'zosi uchun munosib daromad, salomatlik, ta'lim va kasbiy darajasini oshirish hisoblanadi. U aholining iqtisodiy va ijtimoiy jihatdan ularni qanoatlantira oladigan hamda ularning mehnat salohiyatidan unumli foydalanishga imkon beruvchi bandlikdir.

Amerikalik akademik Vulf Volfensbergerning fikricha, mazmunli va foydali ish normallashtirishning asosidir. Bu nogironligi bo‘lgan shaxsni ishga olishiga to‘sqinlik qiladi. Shunday qilib, nogironligi bo‘lgan kishi uchun

¹ Sh.M.Mirziyoyev. 3-dekabr – Xalqaro nogironlar kuni munosabati bilan O‘zbekiston xalqiga murojaati. 2021-yil 3-dekabr.

² O‘zbekiston Respublikasining 2020-yil 15-oktyabrdagi O‘RQ-641-son “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi Qonuni.

mehnat va mehnat hayotini umumiy ijtimoiy tashkil etishda ishtirok etish qaramlik pozitsiyaga muqobildir (Borovinkova, 2015).

A.Arbuzzamonaviy ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlarda nogironligi bo'lgan shaxslarni ish bilan bandligiga ko'maklashish masalalari va nogironligi bo'lgan shaxslarni ish bilan bandligidagi yangi yondashuvlarni o'rgangan (Arbuz, 2018). Olimning tadqiqotlarida sanoatlashtirish sharoitida ularning ish bilan bandligi o'rganilgan, mehnatga layoqatli yoshdagi nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligiga ko'maklashish sohasidagi davlat siyosatini amalga oshirishda ishtirok etayotgan ish beruvchilarning motivlari aniqlangan. Nogironligi bo'lgan shaxslar bandligi tendensiyalari to'g'risidagi statistik ma'lumotlarni tahlil qilish amalga oshirilgan.

N.Dronishinets va I.Filatovalar tomonidan Yaponiyada nogironligi bo'lgan shaxslarni ish bilan band qilishning hozirgi tendensiyalari o'rganilgan. Imkoniyati cheklangan shaxslarni hayoti va mehnat faoliyatini tartibga soluvchi Yaponiya qonunchiligi o'rganib chiqilgan. Shuningdek, ruhiy nosog'lom nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligiga ko'maklashish masalalari tahlil qilingan (Dronishinets va boshqalar, 2005).

A.Trinadsatko tomonidan Kovid-19 pandemiyadan oldingi va pandemiya davridagi Rossiyada nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligi holati tahlil qilingan (Trinadsatko, 2021). Muallifning ta'kidlashicha, nogironlik ijtimoiy hodisa sifatida jamiyat tomonidan o'z fuqarolariga nisbatan shakllangan jismoniy va ijtimoiy to'siqlarning oqibati bo'lib, ular jamiyatda qabul qilingan oddiy inson me'yorlariga mos kelmaydi. Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatga jalb etilishiga ko'maklashish, ularning muvaffaqiyatli ijtimoiy moslashuvi va integrasiyalashuvi sharti sifatida davlat ijtimoiy siyosatining ustuvor yo'nalishlaridan biri hisoblanishi ta'kidlanadi.

Mehnat bozori rivojlanishining darajasi va bozorda ishtirok etuvchi kuchlar: tadbirkorlar, mehnatkashlar va davlat o'rtasida ma'lum davrda erishilgan manfaatlar balansini aks ettiruvchi ijtimoiy munosabatlar tizimi sifatida vujudga kelgan (Nikifirova, 1991).

Bizning fikrimizcha, ushbu yondashuvlar bir-birini to'ldiradi va ularning har biri mehnat bozorining alohida tarkibiy qismlarini ifodalaydi. Ammo mehnat bozori maxsus bozor bo'lganligi bilan boshqa bozorlardan farq qiladi va unda regulyator vazifasini nafaqat makro va mikroiqtisodiy, balki ijtimoiy-psixologik omillar ham bajaradi.

Bugungi kun nuqtai nazaridan mehnat bozori, uni tartibga solish mexanizmlari, ishchi kuchiga bo'lgan talab va taklif mutanosibligi, ishchi kuchi (mehnat) bahosi darajasi muammolari tadqiq qilinar ekan, bu masalalarga asosan ish beruvchilar va yollanma xodimlar o'zaro munosabatlari nuqtai nazaridan yondoshilishini kuzatish mumkin. Masalan, R.J.Erenberg va R.Smit fikriga ko'ra: “Mehnat bozori faqat mehnatni xarid qiladigan va sotadiganlardan iboratdir”(Erenberg va boshqalar, 1996). Rossiyalik iqtisodchi olim A.Kotlyar ham xodimni yollash haqidagi kontrakt ishchi kuchi oldi-sottisining bozor kelishuvini rasmiylashtiradi, yollash shartlariga bundan

keyin kiritiladigan aniqliklar sotilgan va amal etayotgan ish kuchiga taalluqli bo'lib, bozorga xos bo'lmagan xususiyatlarga ega deb hisoblaydi (Kotlyar, 1998). Lekin, mehnat bozoriga keng ma'noda: “mehnatni hosil qilish, ayriboshlash va undan foydalanishni ta'minlaydigan ijtimoiy munosabatlar, ijtimoiy normalar va institutlar tizimi” sifatida qarashlar ham mavjud. Jumladan, N.A.Volgin, Yu.G.Odegova ayrim boshqa iqtisodchi olimlar mehnat bozori sohasiga faqat mehnatni ayriboshlashni (mehnat oldi-sottisini) emas, shuningdek mehnat salohiyatini hosil qilish (ta'lim va kasbiy tayyorgarlik), shuningdek mehnatdan foydalanish (ishlab chiqarishda personalni boshqarish) jabhalarini kiritish lozimligini ko'rsatmoqdalar (Volgina va boshqalar, 2009).

Bu yondashuv tarafdori sifatida, o'zbek olimlar ham mehnat bozori bo'yicha bir qator tadqiqotlarni amalga oshirib kelmoqdalar. Ularning mehnat bozoriga bo'lgan ta'riflari turlicha. Masalan, akademik Q.X.Abdurahmonov mehnat bozoriga “ishchi kuchi takror yuzaga kelishining barcha bosqichlarida: uning yetishtirilishi (ijtimoiy-demografik jihat, yangi ishchi kuchi paydo bo'lishi), taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va hududiy ko'chishi orqali taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tushunilishi kerak”(Q.Abdurahmonov, 2009), deb ta'rif bergan.

Yuqoridagilarni hisobga olgan holda, fikrimizcha, umumiy ko'rinishda mehnat bozori deganda, bir tomondan ish beruvchilar, ikkinchi tomondan ishga talabgorlar (yollanuvchilar)ning o'zaro munosabatini amalga oshiruvchi bozor tushuniladi.

Dunyoda “yangi” etika – bag'rikenglik, tenglik va xilma-xillik tobora mustahkamlanib bormoqda. Inklyuziya ularning muhim ajralmas qismidir. Zamonaviy dunyoda inklyuzivlik konsepsiyasini kengaytirish bo'yicha munozaralar ommalashmoqda. Inklyuziv madaniyatning asosiy prinsipi - barcha inklyuziv sinflar, ya'ni tarixan jamiyat hayotidan chetlashtirilgan odamlar guruhlari uchun ijtimoiy jarayonga kirishda (jinsi, irqi, sog'lig'i va boshqalardan qat'iy nazar) teng imkoniyatlarni yaratishdir.

Aslida “inklyuziv” tushunchasi “inklyuziya” so'zidan kelib chiqib, ma'nosi - jismonan va ruhan zaif ijtimoiy-iqtisodiy sharoitda hayot kechirayotgan ma'lum toifadagi shaxslarni (shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslarni) mehnat orqali real ijtimoiy hayotiy faollikka jalb qilish jarayoni hisoblanadi.

Inklyuzivlik - bu mehnat hayotini tashkil etishga tizimli va keng yondashuv bo'lib, uni faqat nogironligi bo'lgan shaxslar yoki inklyuziv sinflarning boshqa a'zolarining soni bilan belgilab bo'lmaydi. Bu yerda hamma uchun teng sharoit yaratadigan va ichki kamsitishlarni bartaraf etadigan inklyuziv muhitning mavjudligi muhimroqdir.

Inklyuzivlik mehnat bozori uchun nafaqat ijtimoiy, balki iqtisodiy foyda keltiradi. Misol uchun, etnik xilma-xillikka erishgan kompaniyalar 35% yaxshiroq ishlaydi va gender tengligiga amal qiladigan kompaniyalar ushbu

tamoyillarga amal qilmaydigan raqobatchilarga qaraganda 15% ko'proq muvaffaqiyat qozonadi. Qolaversa, inklyuziyaning korporativ innovatsiyalar va turli xilligi yangi bozor auditoriyalarini jalb qilish bilan bog'liqligi ham isbotlangan.

Xalqaro mehnat tashkilotining katta texnik maslahatchisi Yonas Astrupning so'zlariga ko'ra, inklyuziv mehnat bozori – bu iqtisodiy va biznes imkoniyatlardir. Mamlakatlar mehnat bozorida nogironligi bor kishilarni hisobga olmasligi sababli 7% YaIMni yo'qotadi (Astrup, 2021).

Adabiyotshunos I.S.Makarev o'zining terminologik lug'atida inklyuziv mehnat bozoriga qisqacha “Inklyuziv mehnat bozori nogironligi bo'lgan shaxslarning ish joyi bilan ta'minlangan mehnat bozori va mehnat muhitidir” – deb ta'rif berib o'tgan(Makarev, 2015).

Ben Jekov Notebom "Mehnat bozorlarini inklyuziv qilish" maqolasida ushbu atamaga batafsil to'xtalib, shunday yozadi: Inklyuziv mehnat bozori – bu mehnatga layoqatli yoshdagi barcha odamlarga haq to'lanadigan mehnatda qatnashish imkonini beradigan va rag'batlantiradigan va ularning rivojlanishi uchun asos yaratadigan mehnat bozoridir (Noteboom, 2013).

Yuqoridagi keltirilgan fikr-mulohazalar tahlil qilib ko'rilganda, shu narsa ma'lum bo'ldiki, mehnat bozori va inklyuziv mehnat bozori bir-biriga yaqin tushunchadek ko'rinsada, unga berilgan ta'rif va fikr-mulohazalardan umuman boshqa jihatlari ko'proq ko'zga tashlanadi. Jumladan, mehnat bozoriga berilgan ta'rif va fikrlar iqtisodiy jihatdan talqin qilingan bo'lsa, inklyuziv mehnat bozoriga berilgan ta'rif va fikrlar esa ijtimoiy jihatdan talqin qilingan.

Yevropa Ittifoqining rasmiy veb-saytining “Bandlik, ijtimoiy masalalar va inklyuziya” bo'limida “Inklyuziv mehnat bozori”ning ta'rifi keltirib o'tilgan. Yevropa Ittifoqida 87 million nogironligi bo'lgan shaxslar bor bo'lib, ularning 50,8 foizi ish bilan ta'minlangan. Yevropa Ittifoqidagi davlatlarda inklyuziv mehnat bozori tizimi yaxshi rivojlanganligini ularning tajribasida yaqqol ko'rishimiz mumkin.

BMT nogironlar huquqlari to'g'risidagi konvensiyaning “Mehnat va bandlik” deb nomlangan 27-moddasida keltirib o'tilgan. Unga ko'ra, nogironligi bo'lgan shaxslarning boshqalar bilan teng ravishda mehnat qilish huquqi e'tirof etilgan. Bu mehnat bozori va ishlab chiqarish muhiti nogironligi bo'lgan shaxslar uchun ochiq, inklyuziv va ishtirok etish imkoniyati bo'lgan sharoitda nogironligi bo'lgan shaxs o'zi tanlagan va erkin tarzda bo'lgan mehnat faoliyati orqali turmush kechirishiga, pul ishlab topish imkoniyatiga ega bo'lish huquqi ham belgilangan.

Bundan xulosa qilinadiki, mehnat bozori nogironligi bo'lgan shaxslar uchun ochiq va inklyuziv bo'lishi kerak. Inklyuziv mehnat bozorida ishtirok etish imkoniyatiga ega bo'lgan nogironligi bor shaxslar o'zi tanlagan va erkin tarzda o'zining mehnat faoliyati orqali turmush kechirishadi.

Yuqoridagilarni inobatga olib, biz quyidagicha ta'rifni berishni lozim deb topdik. ***Demak, inklyuziv mehnat bozori – bu nogironligi bo'lgan***

shaxslarga o‘zi erkin tarzda tanlagan munosib kasbga o‘qitib, o‘ziga maqbul mehnat sharoitlarida unumli mehnat faoliyatini amalga oshirishga moslashtirilgan maxsus ish joylari mavjud mehnat bozori hisoblanadi.

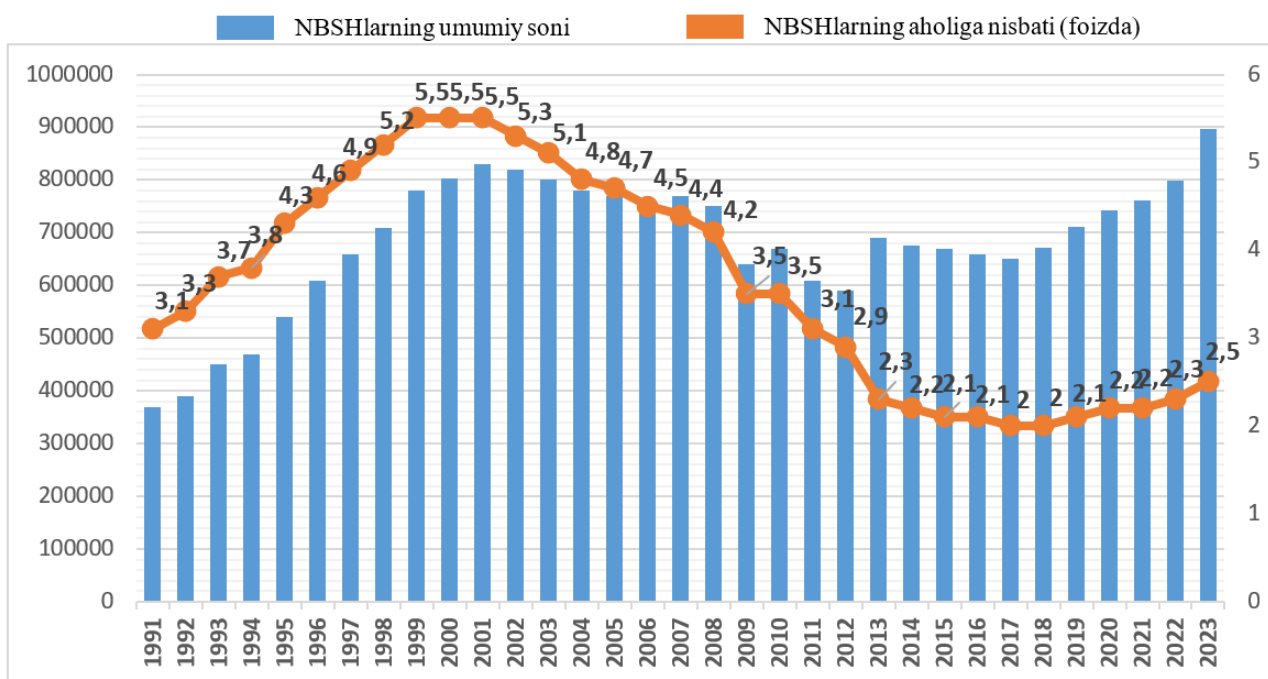
Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada tizimli va qiyosiy tahlil, iqtisodiy-matematik, statistik guruhlash, ekonometrik tahlil usullaridan foydalanildi.

Tahlil va tadqiqot natijalari tahlili

Dunyodagi bir milliarddan ortiq nogironligi bo‘lgan shaxslarning turli xil surunkali kasalliklarning kuchayishi va qarilik sabab soni tobora ortib bormoqda. O‘zbekistonda ham bunday shaxslar soni kam emas. Nogironligi bo‘lgan shaxslarni ishga jalb qilish, jamiyatda integratsiya qilish muammosi esa har qachongidan ham dolzarbroq bo‘lib qolmoqda.

Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma’lumotiga ko‘ra, yurtimizda 2023-yil yanvar holatiga 896 ming nafardan ortiq nogironligi bo‘lgan shaxslar rasman ro‘yxatga olingan bo‘lib, ularning 63%ga yaqini qishloq joylarda yashovchilar va 43%ga yaqini ayollarni tashkil etadi³.



1-rasm. O‘zbekistonda nogironligi bo‘lgan shaxslari sonining dinamikasi⁴

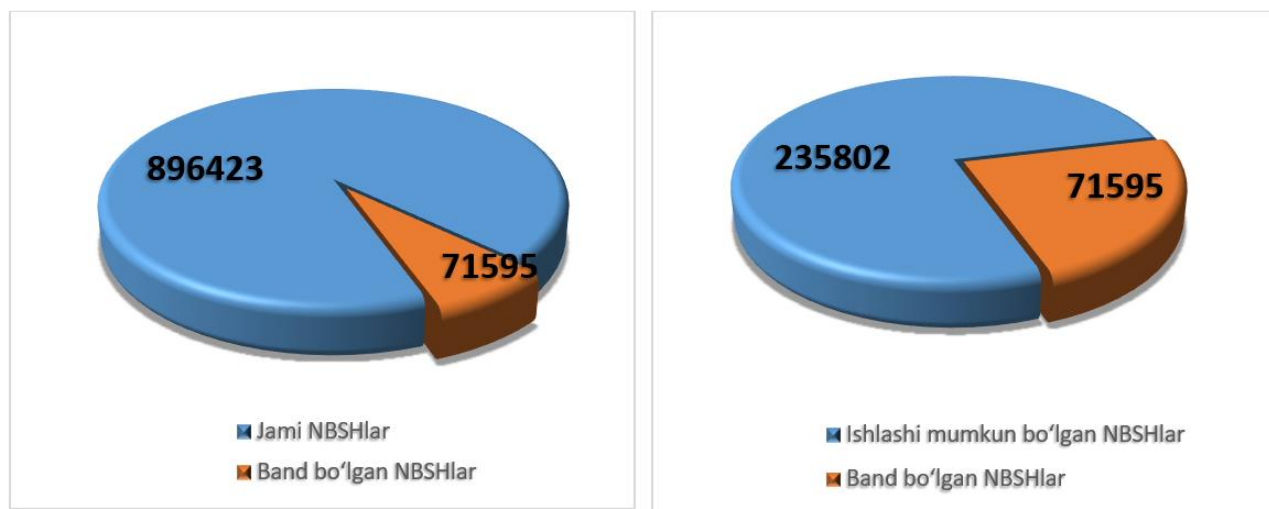
Yuqorida keltirilgan rasmdan ko‘rishimiz mukinki, mustaqilligimizning dastlabki 10 yilligida nogironligi bo‘lgan shaxslar soni aholi soni o‘shishi bilan bog‘liq bo‘lgan. Keyingi 10 yillikda nogironligi bo‘lgan shaxslarning umumiy soni ortib borishiga qaramay, aholining umumiy soniga nisbatan olganda

³ Respublika Tibbiy ijtimoiy xizmatlari agentligining nogironligi bo‘lgan shaxslar to‘g‘risida ma’lumoti. 2023-yil 1-yanvar holatiga.

⁴ Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma’lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

kamayib borganligi bu sohada davlatimiz tomonidan jadal olib borayotgan siyosatining mahsulidir. (1-rasm).

O‘zbekistonda jami ishlashi mumkin bo‘lgan nogironligi bo‘lgan shaxslar soni 235 205⁵ nafarini tashkil etib, ular asosan xususiy sektorda norasmiy ishlarni qiladi yoki yakka tartibdagi tadbirkorlardir. Ular o‘z-o‘zini band qilishni afzalroq ko‘rishadi, chunki xizmat ko‘rsatish va mijozlar bilan munosabatlar mehnat munosabatlariga qaraganda unchalik murakkab emas. Shu bilan birga, ularni qo‘llab-quvvatlamochi bo‘lgan shaxslar o‘z-o‘zini band qilgan nogironligi bo‘lgan shaxslarning mijozlari bo‘lishga tayyor.



2-rasm. Nogironligi bo‘lgan shaxslarning bandlik ko‘rsatkichi⁶

Shu o‘rinda nogironligi bo‘lgan shaxslarning bandlik darajasi nega past degan savol tug‘iladi. O‘rganishlar davomida quyidagi sabablar aniqlandi:

- Nogironligi bo‘lgan shaxslarni davlat tashkilotlari va xususiy sektorning potensial xodimlari emas, balki asosan xayriya va reabilitatsiya yordamini oluvchilar sifatida qarash saqlanib qolganligi;
- Jamiyatimizdagi salbiy stereotiplar va noto‘g‘ri qarashlar, ish beruvchilar tomonidan nogironligi bo‘lgan shaxslarning mehnat ko‘nikmalari, qobiliyatlari va iste’dodlariga ishonch yo‘qligi;
- Ochiq mehnat bozorida ko‘p uchraydigan nogironlik beligisi bo‘yicha kamsitish hali ham saqlanib qolganligi;
- Aksariyat, ish beruvchilarda nogironligi bo‘lgan shaxslarni ishga qabul qilish va ularga shart-sharoit yaratish hamda ijtimoiy himoya qilish borasida korporativ madaniyat yetarli darajada emasligi;
- Nogironligi bo‘lgan shaxslarni ishga qabul qilgan ish beruvchilarni moddiy qo‘llab-quvvatlashning samarali mexanizmlari yo‘lga qo‘yilmaganligi;

⁵ Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining nogironligi bo‘lgan shaxslar to‘g‘risida ma‘lumoti.

⁶ Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma‘lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

- Nogironligi bo'lgan shaxslarni kasb-hunarga o'qitish tizimi yetarli darajada yo'lga qo'yilmaganligi.

Nogironligi bo'lgan shaxslarga moslashgan inklyuziv mehnat bozori shakllanishida, uning faoliyat olib borishiga bir qatoromillar ta'sir ko'rsatishini o'rgandik. Ushbu omillarning ayrimlari inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlarini ortishiga olib kelsa, ba'zilar esa uning kamayishiga olib keladi. Respublikamizda bir qator normativ huquqiy hujjatlar bilan yangi mexanizmlar joriy etilmoqda.

Ammo, ushbu me'yoriy-normativ hujjatlarda ko'rsatilgan chora-tadbirlarga qaramasdan inklyuziv mehnat bozori barqaror rivojlanmagan va mazkur bozorni har tomonlama rivojlantirish uchun yana bir qator chora-tadbirlarni amalga oshirish lozim.

Respublikamizda inklyuziv mehnat bozori rivojlanishiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va ular asosida ekonometrik modellar tuzish – mazkur bozordagi qonuniyatlarni aniqlashga va kelgusida vujudga kelishi mumkin bo'lgan xatarlarni oldini olishga imkon beradi.

1-jadval.

O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari bo'yicha hisoblangan tavsifiy statistika⁷

	lnY	lnX₁	lnX₂	lnX₃	lnX₄	lnX₅
Mean	8.886279	12.09156	8.101921	4.408548	8.330712	10.77248
Median	8.885302	12.09680	8.112010	4.025352	8.336443	10.76675
Maximum	9.407140	12.38884	8.562931	6.925595	8.508556	10.94060
Minimum	8.489822	11.72005	7.369601	3.178054	8.147578	10.60130
Std. Dev.	0.257646	0.164631	0.292603	1.134907	0.096491	0.102166
Skewness	0.295893	-0.494185	-0.535505	1.339031	-0.428316	0.079608
Kurtosis	2.341457	3.172938	3.085477	3.458734	2.558063	1.954094
Jarque-Bera	0.783890	1.006783	1.154368	7.382454	0.929128	1.119268
Probability	0.675741	0.604477	0.561477	0.024941	0.628409	0.571418
Sum	213.2707	290.1974	194.4461	105.8052	199.9371	258.5396
Sum Sq. Dev.	1.526773	0.623377	1.969184	29.62434	0.214141	0.240072
Observations	24	24	24	24	24	24

Shu munosabat bilan biz mazkur tadqiqot ishida O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozorining 2017-2022-yillar chorakliklari bo'yicha quyidagi ko'rsatkichlari to'g'risida statistik ma'lumotlarni to'pladik. Natijaviy omil – jami ishlovchi nogironligi bor shaxslar (NBSH), nafar (Y), respublika bo'yicha NBSHlar, jami, nafar (X₁), NBSHlar uchun band qilingan ish o'rinlari soni, nafar (X₂), kasbga o'qitilgan NBSHlar, nafar (X₃), NBSHlar uchun ish o'rni band qilingan korxonalar soni, (X₄), jami ishlashi mumkin

⁷Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

bo'lgan NBSHlar soni, nafar (X_5), band qilingan ish o'rinlariga joylashgan NBSHlar soni, nafar, (X_6), jami aholi soni (X_7), jami aholi soniga NBSHlarning nisbati %, (X_8).

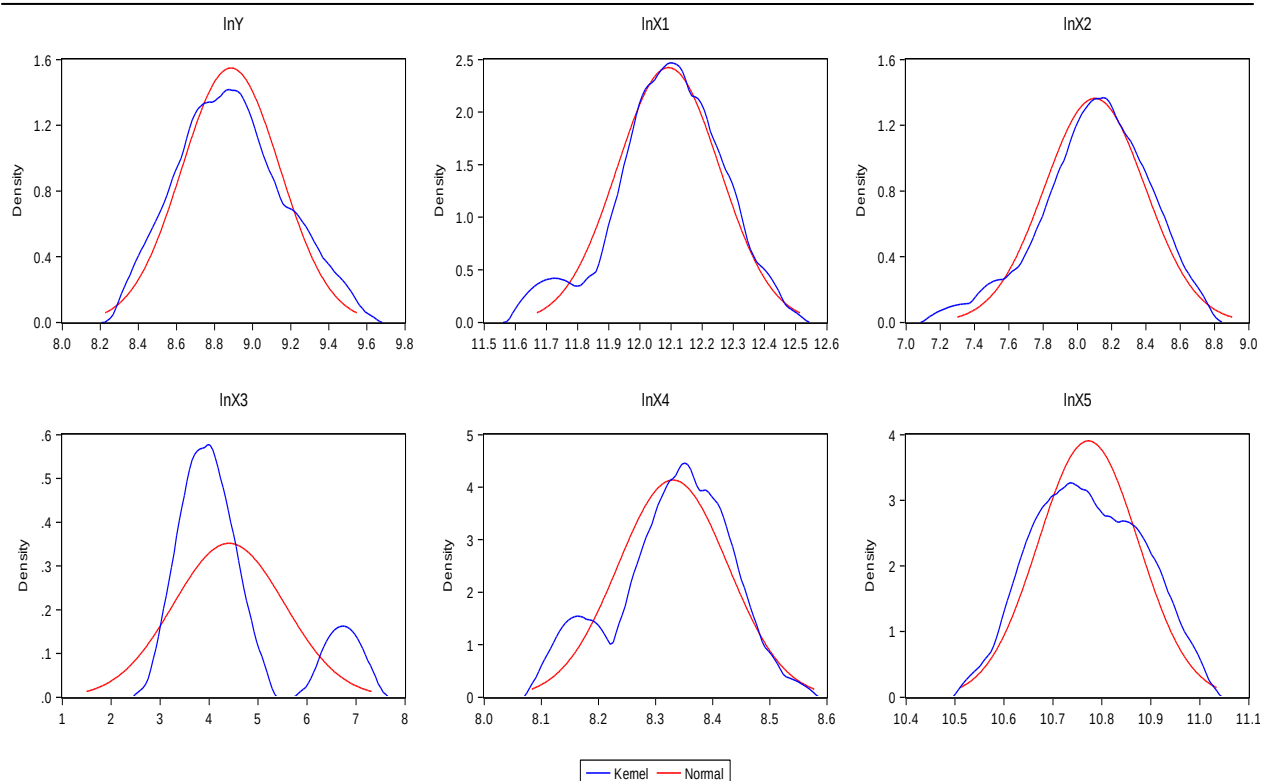
Yuqorida keltirilgan omillarning o'lchov birliklari turlicha bo'lganligi uchun biz ularni logarifmladik. Logarifmlangan ma'lumotlar ma'noda tekislandi. O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozorining 2017-2022-yillar chorakliklari bo'yicha to'plangan ma'lumotlar bo'yicha tavsifiy statistika o'tkazamiz. Tavsifiy statistika natijalari 1-jadvalda keltirilgan.

Jadval ma'lumotlaridan har bir omilning o'rtacha qiymati (mean), medianasi (median), maksimal va minimal qiymatlari (maximum, minimum) qiymatlarini ko'rish mumkin. Bundan tashqari har bir omilning standart chetlanishi (std. dev. (Standart Deviation) - standart chetlanish koeffitsienti har bir o'zgaruvchilarning o'rtacha qiymatdan qanchalik chetlanganligini ko'rsatadi) qiymatlari keltirilgan.

Skewness – asimmetriya koeffitsienti bo'lib, u nolga teng bo'lsa normal taqsimot ekanligi hamda taqsimotning simmetrikligini bildiradi. Agar bu koeffitsient 0 dan ancha farq qilsa, u holda taqsimot asimmetrik hisoblanadi (ya'ni, simmetrik emas). Agar asimmetriya koeffitsienti 0 dan katta, ya'ni musbat bo'lsa, u holda o'rganilayotgan omil bo'yicha normal taqsimot grafigi o'ng tomonga surilgan bo'ladi. 0 dan kichik, ya'ni manfiy bo'lsa, u o'rganilayotgan omil bo'yicha normal taqsimot grafigi chap tomonga surilgan bo'ladi. Barcha omillarning normal taqsimot funksiyalari grafiklari quyidagi 3-rasmda keltirilgan.

3-rasmdan shuni ko'rish mumkinki, ko'p omilli ekonometrik modelga kiritiladigan barcha omillar normal taqsimot qonuniga bo'ysunar ekan. Y , X_3 va X_5 omillarning asimmetriya koeffitsientlari musbat qiymatga ega bo'lganligi sababli, ularning grafiklaridagi “o'ng do'mi” “chap do'mi” dan uzunroq bo'lib, taqsimot funksiyasi grafigi chap tomonga siljiganini ko'rish mumkin. X_1 , X_2 va X_4 omillarning asimmetriya koeffitsientlari manfiy qiymatga ega bo'lganligi uchun ularning grafiklaridagi “chap do'mi” “o'ng do'mi” dan uzunroq bo'lib, taqsimot funksiyasi grafigi chap tomonga siljiganini ko'rish mumkin.

Ushbu surilishlar asosan o'rganilayotgan davrda O'zbekiston inklyuziv mehnat bozorida omillar dinamikasidagi o'zgarishlarni ko'rsatadi. Ayrim yillarda ba'zi omillar keskin ortishga ega bo'lgan bo'lsa, ayrimlarida o'zgarishlar sezilarli darajada bo'lmagan. Umuman olgandan o'rganilayotgan barcha omillar normal taqsimot qonuniga bo'ysunar ekan.



3-rasm. Omillarning normal taqsimot funksiyalari grafiklari⁸

Bundan tashqari, X_1 , X_2 va X_3 omillarning eksess ko'rsatkichi qiymati 3,0 dan katta (mos ravishda 3.17, 3.09 va 3.46). Bu esa ushbu ko'rsatkich funksiya grafigining normal taqsimot funksiyasi grafigidan ko'ra “uchqirroq” ekanligini ko'rsatmoqda (2.2-jadval).

O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlariga ta'sir etuvchi omillar bo'yicha tuziladigan ko'p omilli ekonometrik modelga omillarni tanlash uchun omillar o'rtasida korrelyatsion tahlil o'tkazish lozim. Buning uchun omillar o'rtasida xususiy va juft korrelyatsiya koeffitsientlari hisoblanadi. Biz yuqorida keltirilgan O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari bo'yicha bir qator korrelyatsion va regression tahlil hisob-kitoblar o'tkazdik. Olingan natijalar bo'yicha bir qator testlar o'tkazdik. O'tkazilgan testlarga javob bermaydigan omillarni ko'p omilli ekonometrik modelga kiritmaslikka asos bo'ldi. Natijalarga asoslanib, O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari bo'yicha ko'p omilli ekonometrik model tuzishda quyidagi 2.2-jadvalda keltirilayotgan natijaviy omil ($\ln Y$) va unga ta'sir etuvchi 5 ta omillarni qoldirdik (Natijaviy omil – jami ishlovchi nogironligi bor shaxslar (NBSH), nafar ($\ln Y$), respublika bo'yicha NBSHlar, jami, nafar ($\ln X_1$), NBSHlar uchun band qilingan ish o'rinlari soni, nafar ($\ln X_2$), kasbga o'qitilgan NBSHlar, nafar ($\ln X_3$), NBSHlar uchun ish o'rni band qilingan korxonalar soni, ($\ln X_4$), jami ishlashi mumkin bo'lgan NBSHlar soni, nafar ($\ln X_5$)). Natijada ko'p omilli ekonometrik modelda

⁸Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

qatnashadigan omillar o'rtasida xususiy va juft korrelyatsiya koeffitsientlari matritsasi quyidagi 2-jadvalda keltirilgan.

2-jadval.

Omillar o'rtasida xususiy va juft korrelyatsiya koeffitsientlari matritsasi⁹

Covariance Analysis: Ordinary

Date: 02/05/23 Time: 22:38

Sample: 2017Q1 2022Q4

Included observations: 24

Correlation

t-Statistic

Probability	lnY	lnX ₁	lnX ₂	lnX ₃	lnX ₄	lnX ₅
lnY	1.000000					
lnX ₁	0.643965	1.000000				
	2.718177	-----				
	0.0098	-----				
lnX ₂	-0.438867	-0.138346	1.000000			
	-2.290872	-0.655199	-----			
	0.0319	0.5191	-----			
lnX ₃	0.905391	0.336666	-0.393382	1.000000		
	10.00206	1.676999	-2.006932	-----		
	0.0000	0.1077	0.0572	-----		
lnX ₄	0.774263	0.360471	0.236986	0.286911	1.000000	
	8.526732	1.812623	1.144155	1.404791	-----	
	0.0192	0.0836	0.2649	0.1740	-----	
lnX ₅	0.955110	0.331089	-0.441034	0.370827	0.423199	1.000000
	15.12177	1.645766	-2.304908	1.908860	2.190838	-----
	0.0000	0.1140	0.0310	0.1460	0.0393	-----

Ushbu 2-jadvaldan ko'rish mumkinki, xususiy korrelyatsiya koeffitsientlari - bu natijaviy omil (lnY) va unga ta'sir etuvchi omillar o'rtasidagi bog'lanishlar zichligini ko'rsatadi. Demak, xususiy korrelyatsiya koeffitsientlari natijaviy omil – “O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari (lnY) va ta'sir etuvchi omillar (lnX_i) o'rtasida turli xil bog'lanishlar mavjudligini ko'rsatmoqda.

Xulosa va takliflar

Demak, O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozorida jami ishlovchi NBSHlar soni (lnY) va respublika bo'yicha NBSHlar soni (lnX₁) o'rtasida bog'lanish zichligi 0,6439 ga teng. Bu esa jami ishlovchi NBSHlar soni va respublika bo'yicha NBSHlar soni o'rtasida o'rtacha bog'lanish mavjudligini ko'rsatadi. Shuningdek, jami ishlovchi NBSHlar soni (lnY) bilan NBSHlar uchun band qilingan ish o'rinlari soni (lnX₂) o'rtasida sust teskari aloqa

⁹Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotlari va yillik hisobotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

mavjud ekan, ya'ni ular o'rtasidagi xususiy korrelyatsiya koeffitsientining qiymati -0,4389 teng ekan. Bundan tashqari jami ishlovchi NBSHlar soni ($\ln Y$) va kasbga o'qitilgan NBSHlar soni ($\ln X_3$) o'rtasida zich aloqa mavjud ekan. Buning sababi mazkur ikki omil o'rtasidagi xususiy korrelyatsiya koeffitsienti 0,9054 teng ekan. Shuningdek, jami ishlovchi NBSHlar soni ($\ln Y$) va NBSHlar uchun ish o'rni band qilingan korxonalar soni ($\ln X_4$) o'rtasida kuchli bog'lanish mavjud ekan. Ushbu omillar o'rtasidagi xususiy korrelyatsiya koeffitsienti 0,7743 ga teng. Hamda, jami ishlovchi NBSHlar soni ($\ln Y$) va jami ishlashi mumkin bo'lgan NBSHlar soni ($\ln X_5$) o'rtasida zich bog'lanish mavjud. Chunki, ular o'rtasida xususiy korrelyatsiya koeffitsienti 0,9551 ga teng.

Hisoblangan ko'p omilli ekonometrik model shuni ko'rsatadiki, respublika bo'yicha NBSHlar ($\ln X_1$) o'rtacha bir foizga ortsa, jami ishlovchi NBSHlar ($\ln Y$) o'rtacha 0,056 foizga kamayar ekan. NBSHlar uchun band qilingan ish o'rinlari soni ($\ln X_2$) o'rtacha bir foizga ortsa, jami ishlovchi NBSHlar ($\ln Y$) o'rtacha 0,1047 foizga ortar ekan. Respublikada kasbga o'qitilgan NBSHlar ($\ln X_3$) ning o'rtacha bir foizga ortishi, jami ishlovchi NBSHlarni ($\ln Y$) o'rtacha 0,0846 foizga ortishiga olib kelar ekan. NBSHlar uchun ish o'rni band qilingan korxonalar soni ($\ln X_4$) ning o'rtacha bir foizga ortishi, jami ishlovchi NBSHlarni ($\ln Y$) o'rtacha 0,5165 foizga ortishiga olib kelar ekan. Respublikada jami ishlashi mumkin bo'lgan NBSHlar soni ($\ln X_5$) ning o'rtacha bir foizga ortishi, jami ishlovchi NBSHlarni ($\ln Y$) o'rtacha 1,2813 foizga ortishiga olib kelar ekan.

O'zbekiston Respublikasi inklyuziv mehnat bozori ko'rsatkichlari bo'yicha tuzilgan ko'p omilli ekonometrik model (2) sifatini tekshirish uchun determinatsiya koeffitsientini tekshiramiz. Determinatsiya koeffitsienti natijaviy omil necha foizga modelga kiritilgan omillardan tashkil topishini ko'rsatadi. Hisoblangan determinatsiya koeffitsienti (R^2 - R-squared (2.3-jadval)) 0,9543 ga teng. Bu esa jami ishlovchi NBSHlarning ($\ln Y$) 95,43 foizi (2) ko'p omilli ekonometrik modelga kiritilgan omillardan tashkil topishini ko'rsatmoqda. Qolgan 4,57 foizi (100,0-95,43) esa hisobga olinmagan omillar ta'siri ekanligini ko'rsatmoqda.

Respublikada jami ishlovchi NBSHlar bo'yicha tuzilgan (2) ko'p omilli ekonometrik modeldagi omillarning standart xatoliklarining ham kichik qiymatlarni qabul qilganligi ham modelning statistik ahamiyati yuqori ekanligidan dalolat beradi.

Inklyuziv mehnat bozorida nogironligi bo'lgan shaxslar ishtirok etishi va ularning munosib ish bilan banligi bo'yicha hali ko'p ish qilinishi kerak. Shu sababli, aniq maqsadli auditoriya uchun mo'ljallangan chora-tadbirlar majmuasiga ehtiyoj bor. Shuni ta'kidlash kerakki, nogironligi bo'lgan shaxslarning bandligi individual omillar, qo'llab-quvvatlash apparati, ish hayoti va munosabatlar va ob'ektlarning jismoniy dizayni kabi umumiy ijtimoiy sharoitlarning o'zaro ta'sirini o'z ichiga oladi. Ko'pgina nogironligi bo'lgan shaxslar turli davlat xizmatlarini, yordam dasturlarini, arzon va moslashuvchan transport xizmatlarini ko'rsatishda kompleks yondashuvni

talab qiladi. Bu ularning mehnat hayotiga qo‘shilishi va to‘liq ishtirok etishining muhim shartidir.

Biroq, ishtirok etishning o‘zi inklyuziv va barqaror o‘shishni ta‘minlash uchun etarli emas. Agar ish beruvchilartomonidan talab qilinadigan soxaga xos, yuqori darajadagiko‘nikmalarga ishchilar ega bo‘lmasa, ishchilarning soni ko‘pligi ham o‘z ahamiyatini yo‘qotadi.

Xulosa o‘rnida shuni aytish mumkinki, nogironligi bo‘lgan shaxslarga moslashgan inklyuziv mehnat bozori shakllanishida uslubiy yondashuv, samaradorlikka sezilarli ta‘sir qiluvchi omillar aniqlangan holda ko‘p omilli ekonometrik modellar statistik ahamiyatli bo‘lib, respublikamizda inklyuziv mehnat bozordagi qonuniyatlarni aniqlashga va kelgusida vujudga kelishi mumkin bo‘lgan xatarlarni oldini olishga imkon beradi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. O‘zbekiston Respublikasining 2020 yilning 15 oktyabrdagi O‘RQ-641-sonli “Nogironligi bo‘lgan shaxslarning huquqlari to‘g‘risida”gi Qonuni. Elektron manba: [https:// /lex.uz](https://lex.uz)
2. AbdurahmonovQ.X.,(2009). Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. “МЕHNAT”., 105-b.
3. Арбуз А.В., (2018). «Новые подходы к трудоустройству лиц с ограниченными возможностями здоровья». Журнал. Региональная экономика. С. – 28.
4. Боровинкова И.В., (2015). Создание инклюзивного рынка труда в Норвегии. Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес».. – Р 3. <https://cyberleninka.ru/article>.
5. Волгина Н.А., Одегова Ю.Г., (2008). Экономика труда (социально-трудовые отношения). // Под ред. Н.А.Волгина, Ю. Г. Одегова. -М.: Экзамен.
6. Дронишинец Н. ва Филатова И. (2005). “Современные тенденции в трудоустройстве лиц с ограниченными возможностями в Японии» ГСНТИ. С. – 178.
7. Котляр А.О., (1998). О понятии рынка труда. // Вопросы экономики, №1. С.34.
8. Макарьев И.С., (2015). Краткий словарь системы понятий инклюзивного образования. Терминологический словарь. СПб: Охтинский колледж. - 25 с.
9. Никифорова А.А., (1991). Рынок труда: занятость и безработица. М.: Международные отношение. С. 84 с.;
10. Noteboom J., (2013). “Making labor markets inclusive”. CEO Randstad Holding N.V. OECD Yearbook. <https://www.oecd.org/employment/making-labour-markets-inclusive.htm>.
11. Тринадцатко А.А., (2021). «Состояние занятости инвалидов в России в предпандемический и пандемический периоды // Социодинамика. № 3. С. – 47. www.economyjournal.uz

12. Эренберг Р.Д., Смит Р.С., (1996) Современная экономика труда: Теория и государственная политика. - М.: МГУ.

13. O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma'lumotlari (2023).



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



ОБОСНОВАНИЕ ПЕРЕЧНЯ ВИДОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРОФЕССИЙ, ВОСТРЕБОВАННЫХ В ЭКОЛОГИЧЕСКИ ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Ходжаева Нодирахон Абдурашидовна

Филиал ФГБОУ ВО «Российский экономический университет
имени Г.В.Плеханова» в Ташкенте, PhD., доцент

Аннотация: В статье рассмотрено современное состояние социально-трудовых отношений, дана попытка анализа механизма совершенствования трудовой деятельности в системе экологии.

Ключевые слова: мониторинг, механизм, структура управления, социально-трудовые отношения, трудовая деятельность, окружающая среда.

IQTISODIYOTDA TALAB YUQORI BO'LGAN ATROF-MUHITNI MUHOFAZA QILISHGA YO'NALTIRILGAN FAOLIYAT VA KASBLAR RO'YXATINING ASOSLANISHI

Xojaeva Nodiraxon Abdurashidovna

"G.V.Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti"
Toshkent shahridagi filiali, PhD., dotsent

Annotatsiya. Maqolada ijtimoiy mehnat va mehnat munosabatlarning hozirgi holati ko'rib chiqiladi, shuningdek, ekologiya tizimida mehnat faoliyatini takomillashtirish mexanizmi tahlili amalga oshirilgan.

Kalit so'zlar: monitoring, mexanizm, boshqaruv tuzilmasi, ijtimoiy va mehnat munosabatlari, mehnat faoliyati, atrof-muhit.

RATIONALE FOR THE LIST OF ACTIVITIES AND PROFESSIONS IN DEMAND IN THE ENVIRONMENTALLY ORIENTED ECONOMY

Khojaeva Nodiraxon Abdurashidovna

"Russian University of Economics
named after G.V. Plekhanov" in Tashkent, PhD, Associate Professor

Abstract: The article considers the current state of social and labor relations, an attempt is made to analyze the mechanism for improving labor activity in the system of ecology.

Key words: monitoring, mechanism, management structure, social and labor relations, labor activity, environment

Введение

Сохранение «загрязняющей» экономики с ее традиционной зависимостью от низкоэффективных невозобновляемых источников энергии, нерациональным использованием материальных ресурсов, высокой степенью климатических рисков и продолжение инвестирования в нестабильные секторы экономики будет воспроизводить имеющиеся диспропорции и уязвимости, которые сделают постоянными те глобальные кризисы, с которыми сталкивается человечество в современных условиях. По оценкам Global Construction Perspectives и Oxford Economics к 2030 году объем строительства во всем мире вырастет на 85% до 15,5 трлн. долл.¹, при этом на три страны (Китай, США и Индия) придется 57% всего мирового роста строительной отрасли.

Анализ литературных источников

Если рассматривать строительную индустрию в экономически развитых странах, там, где уровень заработных плат выше, возможности трудоустройства шире, а доля молодого населения медленно сокращается (феномен демографического старения населения), привлекать молодежь в строительную индустрию становится все труднее. Ответом на этот вызов времени может стать широкое внедрение автоматизации труда, технологическое перевооружение отрасли. В странах же с другой экономической и демографической ситуацией (низкий или невысокий уровень оплаты труда, высокий уровень безработицы, значительная доля молодого населения) трудовые ресурсы для строительной отрасли останутся в достатке. В таких условиях автоматизация труда не имеет смысла ни с экономической, ни с социальной точки зрения. Здесь на первый план выступает проблема качества подготовки кадров на всех уровнях: управленцы, инженерно-технические кадры, рабочие

Методология исследования

В статье методами исследования выступают научная абстракция, эмпирическая, описательная статистика, группировка, сравнительный и динамический анализ.

Анализ результатов исследования

На основе проведенных исследований, автор классифицировал социально -трудовые отношения по ряду отраслей в условиях “зеленой” экономики, которые представлены на рис 1.



Рис.1.Классификация профессий в строительной отрасли¹

Энергетический комплекс. В Республике Узбекистан уже солнце и ветер генерируют порядка 2,5% электрической энергии. В ближайшие 10 лет она возрастет до 10%. В Узбекистане будет развиваться группа профессий связанная с проектированием, производством компонентов для ВИЭ, а также их строительством, обслуживанием и управлением. В ближайшие годы все больше специалистов в этой сфере будут востребованы энергетической отрасли которые представлены на рис 2.

Управление транспортными средствами и логистическими цепочками в ближайшем будущем будет полностью оцифровано. Дистанционная координация потребует развитых цифровых навыков. Работник отрасли будет больше ИТ-специалистом, чем классическим водителем, логистом или ремонтником.

Геймифицированные процессы, виртуальное удаленное управление различными видами транспорта, работа с цифровыми двойниками и взаимодействие с искусственным интеллектом превратят транспортный сектор в инновационную наукоемкую сферу, требующую высокой степени профессиональной подготовки, основанной на широком спектре компетенций. Как следствие, работники, занятые в данной отрасли будут одними из наиболее востребованных и высокооплачиваемых специалистов, которые представлены на рис 3.

¹ Разработано автором в ходе исследования



Рис.2. Классификация профессий в энергетической отрасли²

Эффективность и конкурентоспособность отраслей промышленности характеризуется наличием возможностей гибкого использования прорывных технологий Четвертой промышленной революции.Активизация внедрения технологий виртуальной реальной (VR/AR) позволит сократить сроки проектирования и тестирования изделий. Благодаря использованию искусственного интеллекта, производственные процессы будут все больше и больше автоматизироваться, сократится влияние человеческого фактора на принятие решений.

² Разработано автором



Рис.3. Классификация профессий в транспортном секторе³

Цифровое проектирование и моделирование позволит в короткие сроки создавать конкурентоспособную продукцию, полностью отвечающую требованиям рынка. Базой цифрового проектирования будет служить разработка цифровых двойников изделия и производственных процессов. Специфика профессий отраслей промышленности представлена на рис 4.

Фермы будут активно применять природоохранные мероприятия для уменьшения негативного воздействия сельскохозяйственной деятельности на агроэкосистемы (пашни, сенокосы, пастбища).

³ Разработано автором

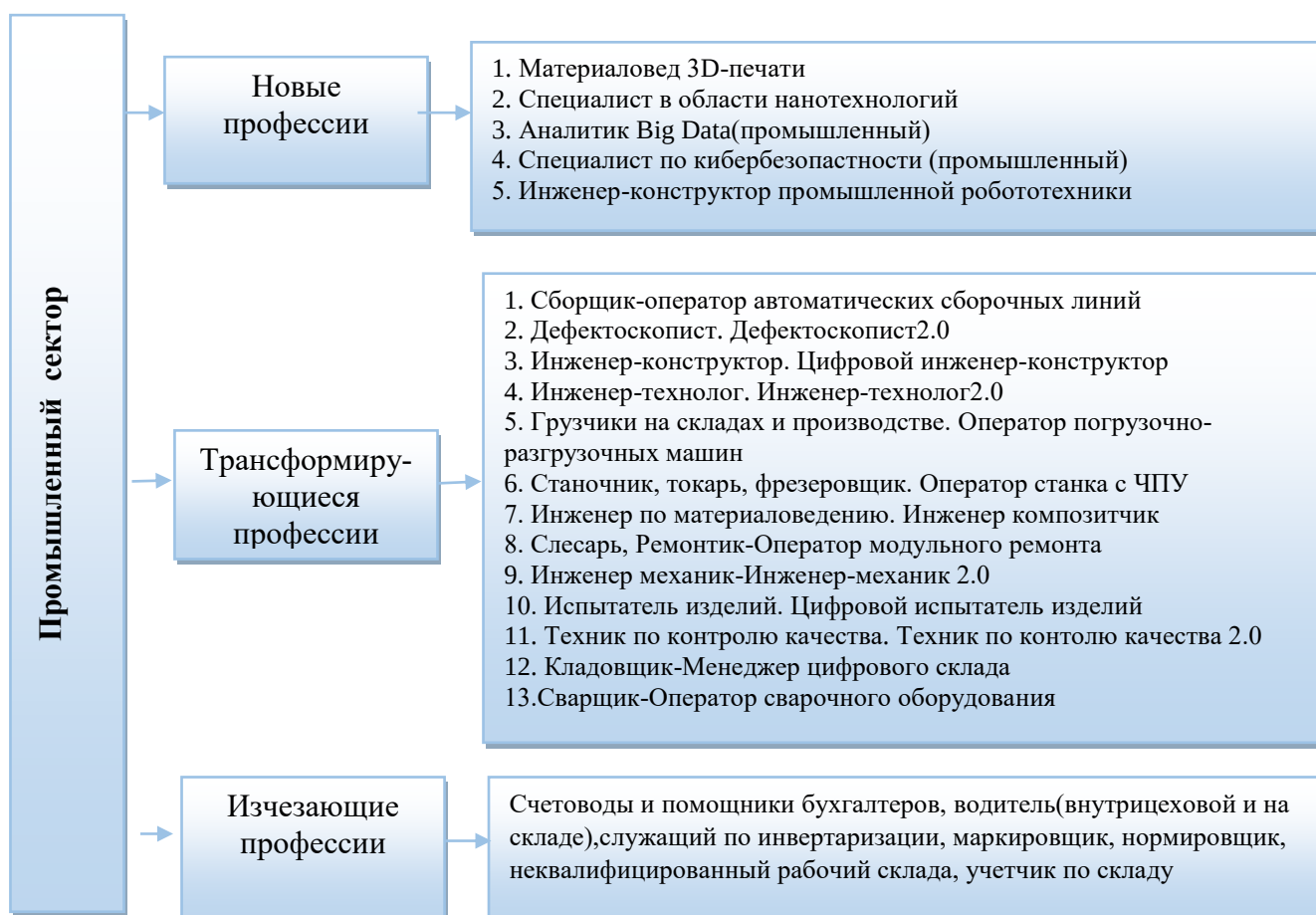


Рис.4. Классификация профессий в промышленном секторе⁴

С высокой вероятностью будут использоваться экологически чистые технологии повышения плодородности почвы. Растениеводческая продукция будет биобезопасной и экологически чистой за счет применения биогумуса, сокращения списка разрешенных к использованию минеральных удобрений, использования биотехнологий для карантина и защиты растений. Органическое земледелие в Республике Узбекистан, будет продолжать активно развиваться, несмотря на объективные трудности. Органические отходы животноводческого, птицеводческого и растениеводческого производства будут полностью перерабатываться, на выходе будут получаться экологически чистые удобрения и биогаз. Предприятия в переработке сельскохозяйственной продукции становятся безотходными, в производстве будет активно использоваться вторичная сырьевая база. Продукция будет упаковываться в эко-тару. Специфика профессий отраслей экологии и сельского хозяйства представлена на рис 5.

⁴ Разработано автором в ходе исследования

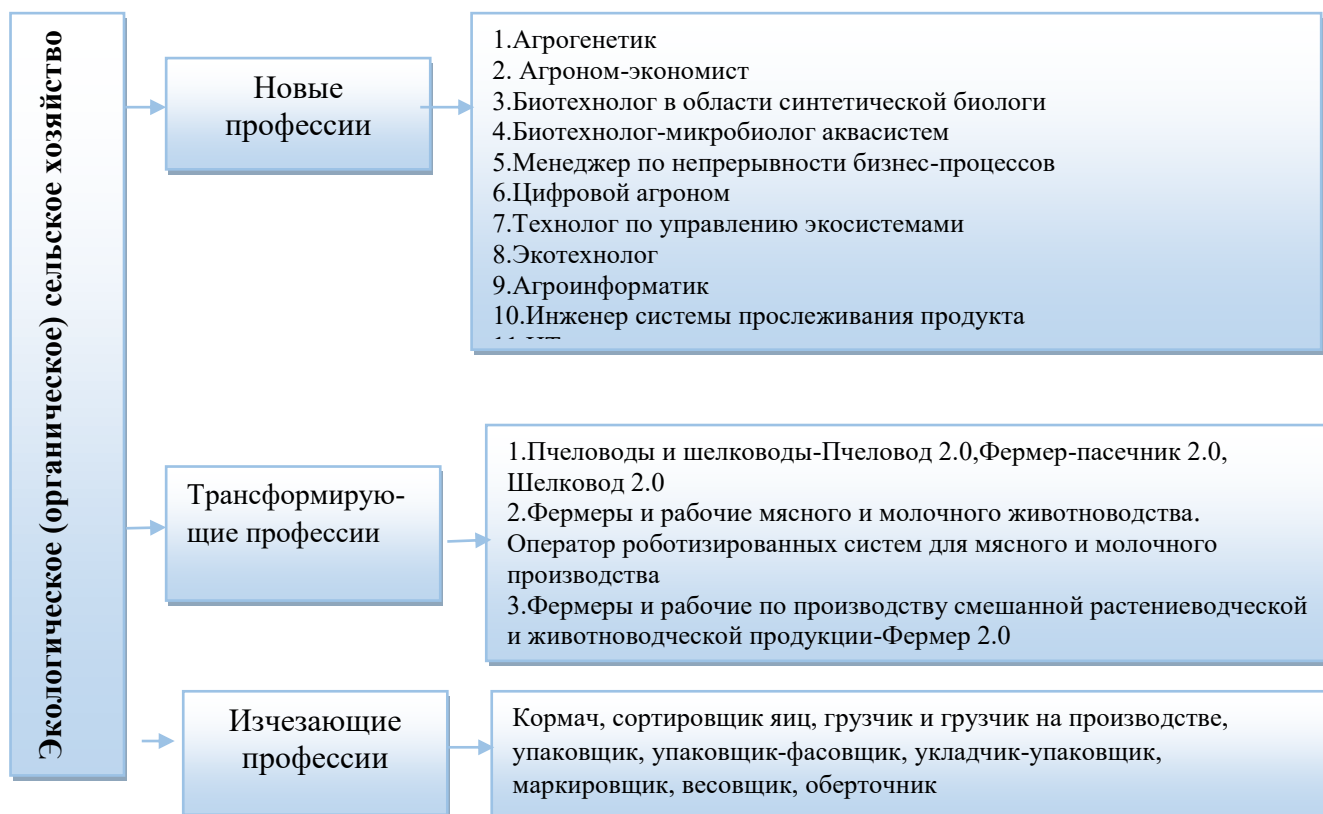


Рис.5. Классификация профессий в экологическом (органическом) сельском хозяйстве⁵

Экотуризм активно развивается под влиянием масштабного использования Big Data, расширения сфер внедрения искусственного интеллекта, которые преобразуют ландшафт отрасли и открывают новые возможности. Продвижение туристского продукта уже в ближайшем будущем будет осуществляться через онлайн-тревел-платформы, объединяющих ведущих игроков рынка. Для привлечения и обслуживания туристов широко будут использоваться технологии дополненной и виртуальной реальности. Для быстрого ориентирования туристов в местах пребывания, а также для построения индивидуального маршрута путешествия - создаваться мобильные приложения тур-навигаторов. С целью повышения сервиса обслуживания и безопасности постояльцев, отельный бизнес будет внедрять концепцию «умной» гостиницы, повсеместно внедряя интеллектуальные устройства, в связи с этим предъявляются новые требования по вопросам социально-трудовых отношений в современных условиях, которые представлены на рис 6.

⁵ Разработано автором



Рис. 6 Классификация профессий в экотуризме

В настоящее время отчетливо проявляются признаки сдерживания темпов экономического роста вследствие истощения природных ресурсов и его воздействия на окружающую среду (например, нехватка сырья, повышение цен на сырьевые ресурсы). Поэтому, основной задачей для обеспечения устойчивого долгосрочного роста является максимальное сокращение зависимости экономического роста от потребления материалов и энергоресурсов.

Выводы и предложения

Эффективным способом решения задачи снижения этой зависимости и повышения ресурсоэффективности экономики может стать переход к «зеленой» экономике:

1) Зеленая экономика будет способствовать повышению эффективности использования ресурсов в производстве. В настоящее время на сектор производства приходится 35% мирового потребления электроэнергии, свыше 20% мировых выбросов углерода и добыча более чем четверти первичных ресурсов.

2) «Озеленение» сельского хозяйства и переработки обеспечит повышение эффективности использования ресурсов в этих секторах и станет важным фактором обеспечения мировой продовольственной безопасности сегодня и в будущем. Фермы будут активно применять

природоохранные мероприятия для уменьшения негативного воздействия сельскохозяйственной деятельности на агроэкосистемы.

Список использованной литературы

1. Ходжаева Н.А. (2021). Критерии оценки работы на экологически ориентированном рынке труда Республики Узбекистан. *Американский журнал социальных и гуманитарных исследований*, 2 (10), 62-67.
2. Jolliffe, Ian T.; Cadima, Jorge (2016-04-13). "Principal component analysis: a review and recent developments". *Philosophical Transactions of the Royal Society A: Mathematical, Physical and Engineering Sciences*. 374 (2065): 20150202. doi:10.1098/rsta.2015.0202. PMC 4792409. PMID 26953178
3. Khodjaeva N.A., & Jumanova A.B. (2022). Management And Its Components In Tourism Industry Of Uzbekistan. *Nazariy va amaliy tadqiqotlar xalqaro jurnali*, 2(1), 51-56.
4. Dzhumanova A.B., Kushakova M.N., & Khodzhaeva, N. A. (2019). Formation of accounting management information in the control system of enterprises of JSC «Uzbekistan Railways. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(14), 32-36.
5. Нурымбетов Р.И., & Ходжаева Н.А. (2022, December). СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ “ЗЕЛЕННЫХ” РАБОЧИХ МЕСТ. In E Conference Zone (pp. 125-127).
6. Нурымбетов Р., & Ходжаева Н. (2022). Перспективы и предпосылки развития зеленой экономики в Республике Узбекистан. *Общество и инновации*, 3(4), 5-10.
7. Ходжаева, Н.А. (2021). Критерии оценки работы на экологически ориентированном рынке труда Республики Узбекистан. *Американский журнал социальных и гуманитарных исследований*, 2 (10), 62–67.
8. Bahkramovna I.A. (2022). Poverty prevention policy in uzbekistan. *Academicia Globe: Inderscience Research*, 3(04), 274-280.
9. Irmatova, A. (2020). Ўзбекистонда аёлларнинг илмий-тадқиқот соҳасида иш билан бандлиги. *Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar*, (6), 35-43.
10. Меҳнат бозорининг ривожланиши шароитида интеллектуал капиталга сарфланадиган инвестицияларни баҳолаш. АБ Ирматова - Иқтисодиёт ва таълим, 2016
11. Раҳманбаева, Р. (2022). ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ. Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар, 10(6), 265-270.
12. Раҳманбаева, Р. (2022). ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ. Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар, 10(6), 265-270.
13. Неъматов А.И., & Раҳманбаева Р. А. (2021). ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА В УЗБЕКИСТАНЕ. *Science and Education*, 2(2), 164-167.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



HUDUDLAR MEHNAT BOZORI EHTIYOJI ASOSIDA KADRLAR TAYYORLASH

Xayitov Abdumannon Buxarovich

TDIU, “Inson resurslarini boshqarish”

kafedراس dotsenti

Jumaeva Dilafruz Xamroyevna

Buxoro muhandislik-texnologiya instituti

tayanch doktoronti

Annotatsiya. Mazkur maqolada hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati, mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning ilmiy-nazariy asoslari, hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlash bo'yicha ilg'or xorijiy tajribalari asoslab berilgan, shu bilan birga Buxoro viloyatida mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlash tizimining tahlili, Buxoro viloyatida mehnat bozori holati va uning tahlili hamda mehnat bozori sigmentidagi mutanosiblik holatiga ta'sir etuvchi omillar tahlili amalga oshirilgan, tahlillar natijasida aniqlangan kamchiliklar bo'yicha tarmoq va sohalar kasbiy malaka turlari ehtiyoji asosida mehnat resurslari raqobatbardoshligini ta'minlash imkoniyatlari, hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning istiqbolli yo'nalishlari hamda hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlash tarkibini takomillashtirish yo'llari ko'rsatib berilgan.

Kalit so'zlar: Mehnat bozori ehtiyoji, kasb-hunarga yo'naltirilish, ta'lim muassasalari, hududiy mehnat bozori, zamonaviy kasb-hunar ko'nikmalari, rasmiy ta'lim, ko'nikmalar, mehnat samaradorligi, ish haqi, malaka, iqtisodiy nafaol aholi, ishsizlar, mehnat migratsiyasi, monomarkazlar.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ С УЧЕТОМ ПОТРЕБНОСТЕЙ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Хаитов Абдуманнон Бухарович

ТГЭУ, доцент кафедры "Управление человеческими ресурсами"

Джумаева Дилафруз Хамроевна

Бухарский инженерно-технологический институт

базовый докторант

Аннотация. В данной статье показаны социально-экономическая значимость, научно-теоретические основы и передовой зарубежный опыт подготовки кадров исходя из потребностей рынка труда. Также выполнен анализ системы подготовки кадров исходя из потребностей рынка труда Бухарской области. Проанализированы

состояние рынка труда и факторы, влияющие на сбалансированность сегмента рынка труда Бухарской области. На основе недостатков, выявленных в результате анализов, показаны способы обеспечения конкурентоспособности трудовых ресурсов, выявлены перспективные направления подготовки кадров, а также пути совершенствования подготовки кадров исходя из потребностей регионального рынка.

Ключевые слова: Потребности рынка труда, профессиональная ориентация, образовательные учреждения, региональный рынок труда, современные профессиональные навыки, формальное образование, навыки, эффективность труда, заработная плата, квалификация, экономически неактивное население, безработные, трудовая миграция, моноцентры.

STAFF TRAINING BASED ON THE NEEDS OF THE REGIONAL LABOR MARKET

Haitov Abdumannon Bukharovich

TSUE, associate professor

of the department "Human resources management"

Jumaeva Dilafruz Khamroevna

Bukhara Institute of Engineering and Technology, basic doctorate

Abstract. This article shows the socio-economic significance, scientific and theoretical foundations and advanced foreign experience in training personnel based on the needs of the labor market. An analysis of the personnel training system was also carried out based on the needs of the labor market of the Bukhara region. The state of the labor market and factors affecting the balance of the labor market segment of the Bukhara region are analyzed. Based on the shortcomings identified as a result of the analyzes, ways to ensure the competitiveness of labor resources are shown, promising areas for training, as well as ways to improve training based on the needs of the regional market.

Keywords: Labor market needs, professional orientation, educational institutions, regional labor market, modern professional skills, formal education, skills, labor efficiency, wages, qualifications, economically inactive population, unemployed, labor migration, monocenters.

Kirish

Ilg'or xorijiy tajribalar va ilmiy tadqiqotlar shuni ko'rsatmoqdaki, o'quvchi va yoshlarning kelgusida bo'lajak kasb-hunarlar yo'naltirilishi, mustaqil va sevimli kasb-hunar bo'yicha ta'lim olishlari uchun shart-sharoitlar yaratish har bir hududning imkoniyatlari va salohiyati, qolaversa, mavjud hududiy mehnat bozori prognoz tahlillari natijalariga asoslangan holda ishlab chiqilgan dasturlar samardorligi va natijadorligiga bog'liq.

Jahon aholisining o'sish sur'atlari pasayib, o'rtacha umr ko'rish davomiyligi ortib bormoqda. 2050-yilga kelib, rivojlangan mamlakatlarda 60 yoshdan katta fuqarolar ulushi 33%, rivojlanayotgan mamlakatlarda esa 20%ni tashkil etishi kutilmoqda¹.

¹ United Nations, World Population Prospects: The 2008 revision (New York, Department of Economic and Social Affairs, 2008).

Yaqin kelajakda jahon mehnat bozorida talab yuqori bo'lishi kutilgan kasb-hunar turlari va istiqbollari bo'yicha tadqiqot natijalariga asoslangan yo'nalishlar bo'yicha xalqaro tashkilotlar hisobotlarida ko'plab muammolar ko'tarilmoqda. Chunki, ta'lim muassasalarida erishilgan malaka va ko'nikmalar, ta'lim muassasalari va ish beruvchilarning birgalikda potensial ishga da'vogar bitiruvchilarning mehnat bozoridagi imkoniyatlari bo'yicha asosiy signal hisoblanadi.

Bu signal asosida bitiruvchilarning kelgusidagi hayoti davomida olgan haqiqiy ko'nikmalari va bilimlari, xulq-atvori va fazilatlarini hamda qobiliyatlarini baholash mumkin. Mehnat bozori uchun bitiruvchilarni baholashdan ham muhimroq bo'lgan masalalar ko'p bo'lib, ehtiyoj asosida kadrlarni tayyorlash – eng asosiysidir.

Yevropa mamlakatlari bo'yicha 2007-yilda olib borilgan tadqiqot natijalari ta'sirchan natijalarni bergan: ta'lim mashg'ulotlar o'tkazilishi 1,0 foizga ortishi unumdorlikning 3,0 foizga oshishiga olib kelgan va ta'lim bilan bog'liq bo'lgan umumiy unumdorlikning o'sishi ulushi taxminan 16,0 foizni tashkil etgan edi².

Yuqoridagi tendensiyalar ta'lim, malaka va qayta tayyorlash uchun quyidagi asosiy ta'sirga ega bo'lishi kutilmoqda:

Birinchidan, kelgusida iqtisodiy o'sish bugungi kunga qaraganda ko'proq mehnat unumdorligiga bog'liq bo'lishi, bu ish kuchi ishtiroki ko'rsatkichlari, ayniqsa ayollar va keksa ishchilar o'rtasida o'sish bilan to'ldirilishi, keksa yoshdagi, lekin iqtisodiy faol shaxslar orasida umrbod ta'lim olish muammosi mos ravishda kuchayishi mumkin.

Ikkinchidan, hududiy mehnat bozoriga kirayotgan aholi tarkibida yoshlar kogortasining ortib borayotgani ta'lim va o'qitish salohiyatini hamda barqaror ish o'rinlarini yaratish ko'rsatkichlarini shubha ostiga qo'yishda davom etishi, joylarda malakasi past bo'lgan yoshlarni ish bilan bandligiga ko'maklashishda qiyinchiliklar paydo bo'lishi mumkin.

Uchinchidan, mehnat migrantlarining milliy va xalqaro darajadagi oqimi o'sib borishda davom etishi, sifatli ta'limdan adolatli foydalanishda, xususan, ayrim retsipient mamlakatlardagi malakaviy bo'shliqlar donor mamlakatlarda tomonidan to'ldirishdagi talablar va mutanosibliklar bilan bog'liq muammolarni keltirib chiqarishi mumkin.

Inson resurslarini rivojlantirish va o'qitishning ushbu maqsadlari yillar davomida sezilarli darajada o'zgarmagan bo'lsa-da, kontekst - liberal, bozorga asoslangan iqtisodlarga o'tish, malaka oshirishga moyillik, texnologik o'zgarishlar, ishni tashkil etishning yangi usullari, ishsizlik, qashshoqlik va ijtimoiy chetlanishning ortib borayotgani - yaqinda tubdan o'zgardi³.

² CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2007. Building a European VET area, Agora conference (Thessaloniki).

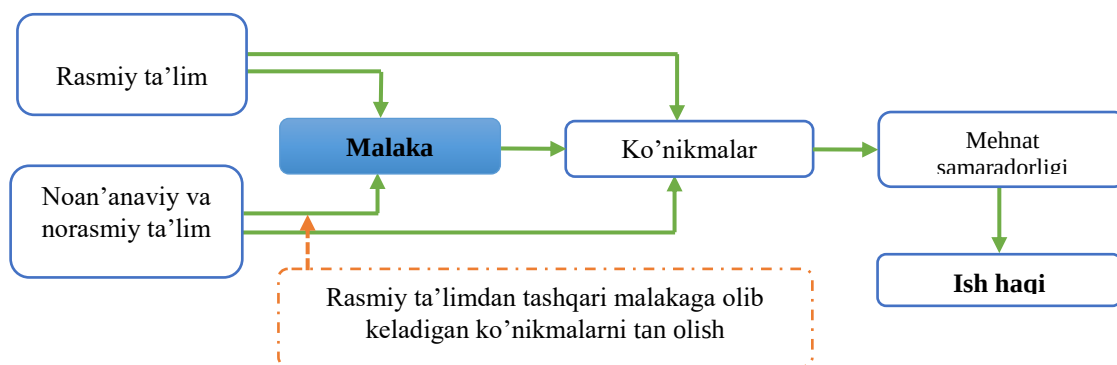
³ ILO. International Labour Conference. 88th Session, 30 May - 15 June 2000. Report V. Training for employment: Social inclusion, productivity and youth employment. Human resources training and development: Vocational guidance and vocational training. Fifth item on the agenda. International Labour Office Geneva, 2000. <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm#Training%20and%20employability>

Ta'lim – iqtisodiy o'sishning muhim omili sifatida belgilangan. Yuqori darajadagi ta'lim darajasi yuqori malakali va samarali ishchi kuchiga olib keladi, mahsulot va xizmatlarning yuqori standartini yanada samarali ishlab chiqaradi, bu esa o'z navbatida tezroq iqtisodiy o'sish va turmush darajasini oshirish uchun asos yaratadi⁴.

Yangi O'zbekistonda amalga oshirilayotgan yangi islohotlar pirovardida farovon kelajak uchun mas'uliyatni o'z zimmasiga olishga tayyor shijoatli yoshlarni ta'lim va tarbiya berish bilan birga mehnat va zamonaviy kasb-hunar ko'nikmalarini hududiy ehtiyojlar asosida shakllantirishga asoslangan kadrlar tayyorlash jarayoni ko'lamini yanada kengaytirish zarurati yuzaga kelmoqda. Bunda nafaqat milliy ehtiyojlar, balki xalqaro talablarga ham alohida e'tibor qaratilishida jahon iqtisodiyoti ham manfaatdor hisoblanadi.

Hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati kundan-kunga ortib bormoqda. Bunga sabab nafaqat ayrim sohalaridagi kadrlar taqchilligi, balki mehnat bozori jamiyatdagi o'zgarishlar ortidan o'zgarib borayotganligi bilan ham izohlash mumkin. Xususan, ba'zi iqtisodiyot sohalarida ko'plab kasblar yo'qolib, ayrim kasblar mazmunan va mohiyatan o'zgarishlarga duch kelmoqda, shuningdek, yangidan-yangi innovatsion kasblar paydo bo'lmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 18-yanvardagi 23-son Qaroriga asosan tasdiqlangan O'zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025-yilgacha rivojlantirish konsepsiyasining 4-bobida “Umumta'lim maktablari o'quvchilarida 7-sinfdan boshlab kasblarga qiziqishini aniqlash tizimini yo'lga qo'yish, maktab o'quvchilarini kasbga tayyorlash infratuzilmasini yaratish, 8-9-sinf o'quvchilarini istiqbolli kasblar bilan tanishtirib, buning uchun zarur bo'ladigan bilim va ko'nikmalar shakllantirish chora-tadbirlarini amalga oshirish”⁵ kabi yo'nalishlar belgilandi.



1-rasm. Mehnat bozorida malakaning muhimligi⁶

⁴ A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy. International Labour Office – Geneva, 2010. 48p. P8.

⁵ O'zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025-yilgacha rivojlantirish Konsepsiyasi. Vazirlar Mahkamasining 2021-yil 18-yanvardagi 23-son Qaroriga 1-ilova

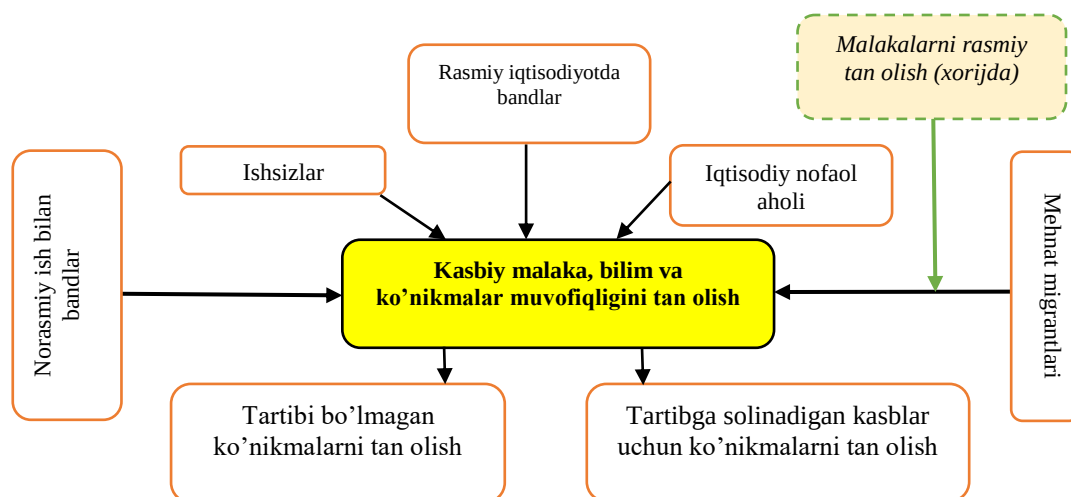
⁶ Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: research report / Jiří Braňka; International Labour Office, Skills and Employability Branch. - Geneva: ILO, 2016.

Mamlakatda har bir hududning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta'minlashdan ko'zlangan asosiy maqsad, ushbu hududda aholi daromadlarini va turmush darajasini oshirish hamda mavjud kambag'allikni qisqartirish hisoblanadi. Bunday maqsadlarga avvalambor hududlar aholisining samarali, munosib va daromadli ish bilan bandligini ta'minlash orqali erishiladi.

Yuqoridagi 1-rasmda olingan malaka va ko'nikmalar rasmiy iqtisodiyotda munosib mehnatni ta'minlash imkoniyatlarini kengaytirishga aloqador ekanligini ko'rish mumkin. Ma'lumki, rasmiy ta'limdan tashqari olingan ko'nikmalarni rasman tan olish tizimlari tarmoq, milliy, mintaqaviy va global miqyosda paydo bo'la boshladi, bu tizimlar shaxslarga, ish beruvchilarga va umuman iqtisodiyotga foyda keltirishi kafolatlangan bo'lishi lozim. Rasmiy tan olingan har qanday malaka sertifikatini uchun vaqt va mablag' sarflaniladi.

Xalqaro tadqiqotlarda mehnat bozoridagi malakalarning nomuvofiqligi ta'lim yoki o'qitish tizimlarida ishlab chiqilgan ko'nikmalar tavsifining mehnat bozori talablariga mos kelmasligi bilan izohlanadi.

Mehnat bozorida bitiruvchi yoshlar inson resurslari tarkibidagi umumiy aholining eng katta ulushini tashkil qilganligi sababli, malaka va ko'nikmalar nomuvofiqligi bo'yicha muammolarga juda tez va oson duch kelishadi. Bu esa ularning ilk bor ishga joylashuvida o'z ta'sirini ko'rsatadi.



2-rasm. Kasbiy malaka, bilim va ko'nikmalar muvofiqligini tan olish

Xalqaro tashkilotlar jahon mamlakatlarida har bir mehnatga layoqatli yoshdagi mehnatga layoqatli va mehnat qilishni istaydigan inson uchun ish o'rni yaratish tamoyillarini ilgari surmoqda. Mamlakatlar globallashtirish va raqamlashuv asrining mavhum ko'nikmalarini rivojlantirishga ustuvor ahamiyat berilayotganligi va milliy mehnat bozori sub'ektlarining barcha ehtiyojlarini qondirish uchun subsidiyalar va mikro kreditlarni rivojlantirishga ko'proq ahamiyat berilishi bundan dalolat beradi. Ushbu tavsiyalar yechimning bir qismi bo'la olmaydi va aksincha, muammolarni yanada kengaytirishi va chigallashtirishi mumkin. Buni tushunish uchun bizga hududiy mehnat bozorini chuqur tahlil qilish va yaqin kelajak uchun istiqbolli imkoniyatlarni shakllantirish maqsadga muvofiq. Hududiy mehnat bozorini tahlil qilishda esa

ikki tushuncha muhim o‘rin tutadi: mehnat bozori talabi va amaldagi ta’lim tizimi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Mashhur nazariyotchilar R.Erenberg va R.Smit ta’biri bilan aytganda, “mehnat bozori faqat mehnatni xarid qiladigan va sotadiganlardan iboratdir”⁷.

MDH davlatlari olimlaridan N.A.Volgin, Yu.G.Odegov va boshqa iqtisodchi olimlar mehnat bozori sohasiga faqat mehnatni ayriboshlashni emas, shuningdek mehnat salohiyatini hosil qilish, shuningdek mehnatdan foydalanish jabhalarini kiritish lozimligini ko‘rsatishadilar⁸.

O‘zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi, iqtisodiyot fanlari doktori Q.Abdurahmonov mehnat bozoriga ta’rif berar ekan, “mehnat bozori – ish kuchi takror hosil qilinishining barcha bosqichlarida: uning shakllanishi, ayiriboshlanishi, taqsimlanishi (ishchi kuchining ijtimoiy, kasbiy va xududiy taqsimlanishi) va mehnat sohasida foydalanilishi bosqichlarida xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida kechadigan ijtimoiy munosabatlar tizimi”⁹ ekanligini alohida e’tirof etgan.

Mashhur iqtisodchi olim J.M.Keyns o‘z asarida davlat tomonidan iqtisodiyotni tartibga solish, xususan, ish bilan bandlik tizimining bir qismi sifatida mehnat bozorini tartibga solish, to‘liq bandlikka erishish davlat tomonidan tartibga solishning asosiy vazifalaridan biri ekanligi hamda ish bilan bandlik, milliy daromad hamda jamg‘arish o‘rtasidagi bog‘liqlik masalalarining fundamental tadqiqotiga alohida e’tibor qaratgan¹⁰.

Akademik Q.Abdurahmonov va iqtisodchi olim N.Zokirovalar “mehnat bozori, uni tartibga solish mexanizmlari, ishchi kuchiga bo‘lgan talab va taklif mutanosibligi, ishchi kuchi (mehnat) bahosi darajasi muammolari tadqiq qilinar ekan, bu masalalarga asosan ish beruvchilar va yollanma xodimlar o‘zaro munosabatlari nuqtai nazaridan yondoshilishini kuzatish mumkin”ligini¹¹ ta’kidlashadi.

Mehnat bozori va ish bilan bandlik nazariyasi uning vazifalarida konkretlashadi. Bu – mehnat bozori va ish bilan bandlik rivojlanishi qonuniyatlari va tendensiyalarining tahlili asosida mazkur sohalarning tub muammolarini aniqlash va ularni hal etish yo‘llari va usullari yuzasidan ilmiy asoslangan tavsiyalar tayyorlash, mehnat bozori samaradorligini oshirishga xizmat qiladigan modellar ishlab chiqish, mehnat resurslari prognozlari

⁷ Эренберг Р.Д., Смит Р.С. Современная экономика труда: Теория и государственная политика. - М.: МГУ, 1996.

⁸ Экономика труда (социально-трудовые отношения). // Под ред. Н.А.Волгина, Ю. Г. Одегова. -М.: Экзамен, 2008.

⁹ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. Darslik. – T.: O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi “Fan” nashriyoti davlat korxonasi, 2019. 592 b.

¹⁰ Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. - М.: «Гелиос», 1999. -С. 112.

¹¹ Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat bozori nazariyasiga yangicha yondashuvlar // “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali № 1, sentyabr, 2011-yil

asosida mamlakat va mintaqani iqtisodiy-ijtimoiy rivojlantirish istiqbol rejalariga aniqliklar kiritish bo'yicha xulosalar tayyorlashdan iboratdir.

Hududiy mehnat bozori bu milliy mehnat bozorining bir qismi hisoblanib, unga ko'plab ta'riflar keltirilgan. Ma'lumki, hududning mamlakatning boshqa ma'muriy-hududiy tuzilmalari bilan o'zaro munosabatlariga yetarlicha baho bermaslik amalda uning iqtisodiy tizimining izolyatsiyasiga, iqtisodiy aloqalar hajmining qisqarishiga olib keladi, hududiy mehnat bozorining yakkalanishini kuchaytiradi, bu esa birgalikda shahar xo'jaligi faoliyatining samaradorligi va ish haqining pasayishiga olib keladi¹².

Hududiy mehnat bozori faoliyatining o'ziga xosligi shundaki, u mamlakat milliy mehnat bozoridagi talabga muvofiq holda ham namoyon bo'ladi. Ayniqsa, xalqaro mehnat migratsiyasi fonidagi taqchillik yoki keskinlikni birinchilardan bo'lib “qabul qiladigan” bozor hisoblanadi.

Rossiyalik olim G.Rudenko hududiy mehnat bozorlariga tavsif berar ekan, u “hududiy mehnat bozorlari mamlakat milliy mehnat bozorining hududiy quyi tizimlari bo'lib, bu ularning iqtisodiy mexanizmdagi alohida o'rnini belgilaydi”¹³gan xususiyatlari haqida aytib o'tgan.

Hududiy mehnat bozorini boshqarish uning ikki tomonlama xususiyatini hisobga olgan holda amalga oshirilishi kerak: bir tomondan, milliy (ba'zan hududiy) mehnat bozorida nisbiy mustaqillik va izolyatsiya, ikkinchi tomondan, uning shakllanishi va faoliyatining mamlakat iqtisodiyoti rivojlanishining umumiy tendensiyalari bo'yicha dinamikaga bog'liqlik.

Hududiy mehnat bozorida ishchi kuchiga talab ish beruvchilarning barqaror faoliyati uchun zarur malakali xodimlarning muayyan sonini yollashga bo'lgan ehtiyojlari bilan ifodalash mumkin. Ushbu ko'rsatkich hududiy iqtisodiyotda yangi va amaldagi ish o'rinlari sonining o'zgarishiga olib keluvchi ko'plab tendensiyalar va jarayonlarni o'zida aks ettiradi.

MDH olimlaridan V.Adamchuk va S.Utinova ishchi kuchiga bo'lgan talabni bo'sh turgan yoki o'rindoshlik asosida band qilingan ish o'rinlarining umumiy soni sifatida yoki band bo'lgan xodimlar va jalb qilinishi talab etiladigan xodimlarning umumiy soni sifatida baholashni taklif etishgan¹⁴.

Iqtisodchi olim F.Prokopovning fikriga ko'ra, mehnat bozorida talab faqat bo'sh turgan ish o'rinlarini o'z ichiga oladi¹⁵. Aslida, ish o'rne ishchi kuchiga bo'lgan talab o'zgarishining tayanch birligi hisoblanib, bo'sh turmagan ish o'rinlari uchun ham ehtiyoj mavjudligini inkor qilmaslik lozim.

Ma'lumki, band qilingan ish o'rinlarida xodimlar faoliyat ko'rsatayotganligi tufayli ish beruvchilarda ishchi kuchiga bo'lgan ehtiyoj qondirilgan deyish mumkin.

¹² Руденко, Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития [Текст]: дисс. ... док. экон. наук / Г.Г. Руденко. – М., 1999. – 331 с. С.116.

¹³ Руденко, Г.Г. Внутренний и внешний рынки труда: механизм сбалансированного развития [Текст]: дисс. ... док. экон. наук / Г.Г. Руденко. – М., 1999. – 331 с.; С.94.

¹⁴ Адамчук В.В. Экономика труда: Учебник - М.: ЗЛЮ «Финстатинформ», 1999. - С.79; Утинова С. С. Изоморфный рынок труда в России Ин-т экономики. - М.: Наука, 2003. – С.56.

¹⁵ Прокопов Ф.Т. Безработица и эффективность государственной политики на рынке труда в переходной экономике России. - М.: Экономический факультет МГУ; ТЕИС, 1999. – С.25.

Shuningdek, milliy darajasida ham, hududiy darajada ham, bo‘sh bo‘lmagan ish o‘rinlari xodimlarni jalb etishni talab qilmasligi mumkin.

Fikrimizcha, kadrlarga bo‘lgan ehtiyoj faqat ular uchun talablarga mos keladigan xodimlarni jalb qilish zarurati bo‘lgan bo‘sh ish o‘rinlariga nisbatan mavjud bo‘lishi bozor talablarini buzadi. Zamonaviy tendensiyalar bo‘sh bo‘lmagan ish o‘rinlari uchun raqobatbardosh kadrlar uchun ehtiyoj sezdirmoqda.

Iqtisodchi olim U.Alijonov talabga shunday ta’rif bergan: “Talab deyilganda band qilingan va bo‘sh turgan ish o‘rinlarini tushunadigan bo‘lsak, u holda mintaqaning kadrlarga bo‘lgan ehtiyoji talabning mintaqada mavjud bo‘lgan bo‘sh ish o‘rinlarining umumiy soni sifatida tavsiflanishi mumkin bo‘lgan tarkibiy qismi hisoblanadi. Tadqiqotda o‘rta malakali kadrlarga bo‘lgan ehtiyoji aynan mintaqadagi bo‘sh ish o‘rinlarining sonida o‘z ifodasini topadigan qoniqtirilmagan talab sifatida tushuniladi”¹⁶.

Hududiy mehnat bozori ehtiyojlari nafaqat kadrlar soni, balki ulardagi bilim, malaka va ko‘nikmalarning sifat ko‘rsatkichlari bilan ham baholanadi.

O‘zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi, iqtisodiyot fanlari doktori Q.Abdurahmonov mehnat bozori talabi bo‘yicha juda keng qamrovli tadqiqotlar olib borgan bo‘lib, u nafaqat mehnat resurslarini sonini, balki ularning sifat darajalari haqida ham o‘z qarashlarini bildirgan, holda mehnat resurslari sifatining taklifini quyidagicha ifodalaydi: “Mehnat resurslari sifatining taklifi – insonning ta’lim va malaka darajasi, fiziologik, jismoniy, ijtimoiy-psixologik xususiyatlari, ishlab chiqarish sharoitlariga moslasha olishi, kasbga yo‘naltirilganligi va mobilligi kabi shaxsiy xislatlarining jamlanmasidir”¹⁷.

Mehnat resurslari sifati mehnat bozori ehtiyojlarida gavdalanadi. Buning uchun kasbiy tayyorgarlik va yo‘naltirilishda motivlar juda muhim sanaladi. Iqtisodchi Z.Xudayberdiyev hududiy mehnat bozori uchun mehnat resurslari motivatsiyasi modelini taklif qilar ekan, u “hududiy mehnat bozoridagi mehnat resurslari motivatsiyasi modelining vazifasi – integratsiyalashgan ijtimoiy-iqtisodiy tizimning samarali amal qilishi uchun zarur sharoitlar yaratishdan iborat hisoblanadi. Bu sharoitlar klaster shaklidagi mehnat resurslarini boshqarish tuzilmasini shakllantirish doirasida amalga oshirilishini, mehnat bozoridagi integratsiyalashgan uch darajali tizimning birinchi darajasi motivatsiya shakliga, ya’ni tizim asosi bo‘lgan bozor sharoitlarida taklif etilayotgan mehnatga moslashishga, ikkinchi darajasi – motivatsiyaning yo‘nalganligiga (kasbiy tayyorgarlikka), uchinchi darajasi – motivatsiyaning kuchiga (ijtimoiy yordam va qo‘llab-quvvatlashga) kuchli ta’sir ko‘rsatishi”¹⁸ni ta’kidlaydi.

¹⁶ Alijonov U.M. “Iqtisodiyot va innovatsion texnologiyalar” ilmiy elektron jurnali. № 2, mart-aprel, 2018. 1-14-betlar. Manba: www.iqtisodiyot.uz

¹⁷ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. Darslik. – T.: O‘zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi “Fan” nashriyoti davlat korxonasi, 2019. 592 b.

¹⁸ Xudayberdiyev Z.R. Mehnat bozorida innovatsion yondashuvlar. “Iqtisod va moliya” jurnali, 2019, 2(122)-son, 36-43-betlar

Iqtisodchi Z.Xudayberdiev uch darajadagi motivatsiya modeliga javoban, akademik Q.X.Abdurahmonovning mehnat resurslari sifat ko'rsatkichlari bo'yicha nuqtai nazarini keltirib o'tish joiz. Unda “mehnat resurslari sifatining barcha ko'rsatkichlari yaxshilanishi ularning mehnat bozoridagi raqobatbardoshligini kuchaytiradi, mehnat unumdorligini oshirish va sifatini yaxshilashga xizmat qiladi, milliy mehnat bozorida mehnat resurslarining taklifi ularga talabdan yuqori bo'lganda tashqi mobillikka rag'batlantiradi”¹⁹, deyilgan.

Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada empirik, tasviriy statistika, guruhlashtirish, qiyosiy va dinamik tahlil tadqiqot usullaridan foydalanilgan.

Tahlil va tadqiqot natijalari

Xorijiy tadqiqotchilar nafaqat mehnat resurslarini balki ish beruvchilarni ham turli motivlar bilan o'z raqobatbardoshliklarini oshirib borish uchun ko'plab tavsiyaviy xarakterdagi takliflar bildirishgan.

So'nggi yillarda mehnat bozoriga taklif sifati undagi talab sifat ko'rsatkichlaridan ustunlikni rag'batlantirmoqda. Xususan, “rivojlanayotgan iqtisodiyot endi nafaqat taklif markazlari, balki talab markazlari sifatida ham xizmat qiladi va yangi texnologiyalarning paydo bo'lishi mintaqaviy qiymat zanjirlarini yanada kengroq amalga oshirishga imkon beradi”²⁰.

Ma'lumki, hozirgacha ish o'rinlarini yo'qotishning eng katta qo'rquvi texnologik o'zgarishlar bilan bog'liq bo'lgan. O'tgan davr mobaynidagi muhim innovatsiyalar, masalan elektr energiyasi ixtirosi, konveer yig'ish liniyasi, uyali aloqa vositalari, internet tarmog'i va hokazolar tufayli ish o'rinlarining yo'qolishi qisqa muddatli ekanligi o'z tasdig'ini topgan bo'lsa-da, uzoq muddatda yanada samarali va foydali ish o'rinlarini yaratish uchun imkoniyat yaratdi²¹. Shuni alohida ta'kidlab o'tish joizki, o'tmishdagi saboqlar har doim ham kelajakka tegishli bo'lmasligi mumkin.

Har doim ham texnologik o'zgarishlar ish o'rinlari yo'qotilishiga sabab bo'lolmaydi. Bunga quyidagi sabablarni keltirish mumkin:

Birinchidan, yangi texnologiyalarni o'zlashtirish ko'pincha iqtisodiy, huquqiy va ijtimoiy to'siqlar tufayli sekin jarayondir, shuning uchun haqiqiy avtomatlashtirish kutilganidan ancha sekinroq sur'atda amalga oshiriladi.

Ikkinchidan, yangi texnologiyalar joriy qilingan taqdirda ham ishchilar vazifalarni almashtirish orqali avtomatlashtirish muammosiga moslasha oladilar, bu esa texnologik ishsizlikning oldini oladi.

¹⁹ Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti: Nazariya va amaliyot. Darslik. – T.: O'zbekiston Respublikasi Fanlar akademiyasi “Fan” nashriyoti davlat korxonasi, 2019. 592 b.

²⁰ De Backer, K. et al. (2016), “Reshoring: Myth or reality?” *OECD Science, Technology and Industry Policy Papers*, No. 27, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/5jm56frbm38s-en>

²¹ Mokyr, J., C. Vickers and N.L. Ziebarth (2015), “The history of technological anxiety and the future of economic growth: Is this time different?”, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 29/3, pp. 31-50.

Uchinchidan, texnologik o'zgarishlar nafaqat ish o'rinlarini yo'q qiladi, balki ish unumdorligiga va yangi texnologiyalarga bo'lgan talabga ta'siri orqali yangilarini ham yaratadi²².

Aholini ishsizlikdan himoyalash, tadbirkorlikni rivojlantirish va kambag'allikni qisqartirish mamlakatimizda olib borilayotgan islohotlarning eng dolzarb yo'nalishi hisoblanadi. Ayniqsa, mamlakatimizda kambag'allik ta'siridagi fuqarolarni kambag'allikdan chiqarishning eng oqilona yo'li bu – ularni daromadli ish bilan bandligiga ko'maklashishdir.

Shu o'rinda 2012-2021-yillarda hududlar bo'yicha aholi bandligi darajasi tahlillari shuni ko'rsatadiki, 2021-yilda aholi bandligi darajasi (band aholi sonining mehnatga layoqatli yoshdagi aholi soniga nisbati) o'rtacha 67,0 foizni tashkil etib, 2020-yilga nisbatan 1,0% punktga ortgan.

1-jadval

O'zbekiston Respublikasi aholi bandligi darajasi, foizda²³

Hududlar	2012 y	2013 y	2014 y	2015 y	2016 y	2017 y	2018 y	2019 y	2020 y	2021 y
O'zbekiston Respublikasi	66,6	67,1	67,7	68,2	68,7	69,2	67,4	68,1	66,0	67,0
Qoraqalpog'iston Respublikasi	57,4	57,7	57,9	58,1	58,1	58,3	62,9	62,9	62,0	61,1
Andijon	69,0	69,9	70,8	71,5	72,3	73,0	69,6	70,1	66,5	68,2
Buxoro	74,1	74,4	74,0	73,4	72,9	72,5	70,7	69,3	68,3	67,2
Jizzax	56,0	56,5	57,3	58,1	59,1	60,0	61,6	67,1	66,2	67,5
Qashqadaryo	61,2	61,8	62,5	63,3	64,3	65,4	64,8	63,9	60,9	62,2
Navoiy	74,7	74,1	73,6	73,2	72,8	72,4	69,2	69,5	66,8	68,3
Namangan	57,2	58,1	59,3	60,5	61,9	63,4	63,8	66,4	65,0	65,5
Samarqand	64,7	65,4	66,5	67,6	68,7	69,7	66,3	65,3	63,2	63,7
Surxondaryo	62,3	62,7	63,4	64,3	65,4	66,6	65,2	67,0	63,9	64,5
Sirdaryo	72,2	72,5	72,9	72,2	71,7	71,1	70,5	68,9	64,8	64,5
Toshkent	72,9	74,0	75,1	75,3	75,4	75,2	71,4	71,4	68,2	72,4
Farg'ona	68,0	68,3	68,8	69,1	69,6	69,9	66,0	67,5	65,1	66,2
Xorazm	63,9	64,3	65,0	65,6	66,3	66,9	64,6	66,1	63,7	64,0
Toshkent.sh.	80,7	80,7	80,9	81,1	81,0	80,8	77,5	80,1	81,7	81,3

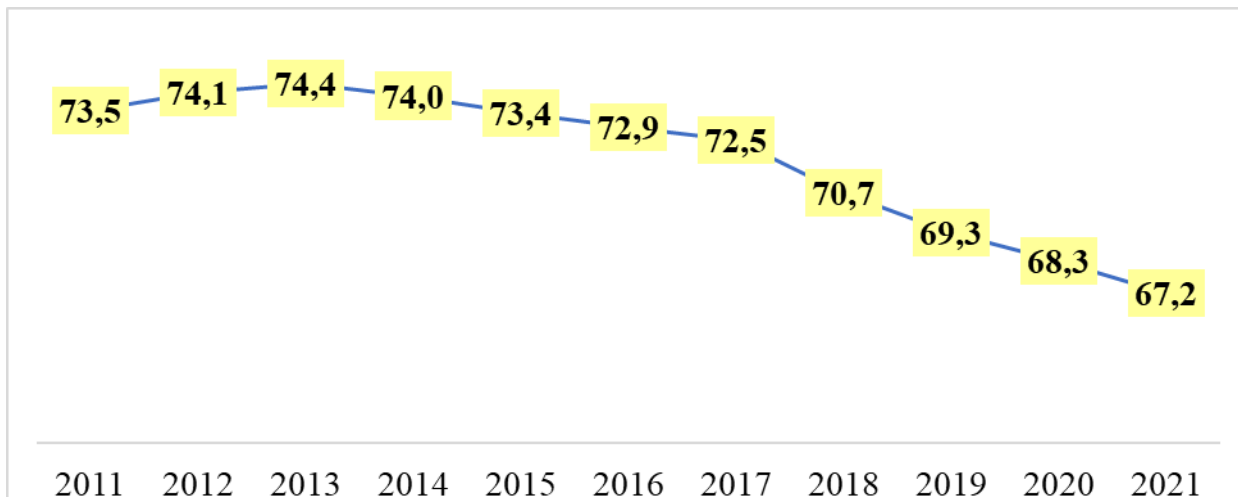
Aholi bandlik darajasi 2021-yilda Andijon (66,5%dan 68,2 %ga), Jizzax (66,2%dan 67,5%ga), Qashqadaryo (60,9%dan 62,2%ga), Navoiy (66,8%dan 68,3%ga), Namangan (65,0%dan 65,5%ga), Samarqand (63,2%dan 63,7%ga), Surxondaryo (63,9%dan 64,5%ga), Toshkent (68,2%dan 72,4%ga), Farg'ona (65,1%dan 66,2%ga) va Xorazm (63,7%dan 64,0%ga) viloyatlarida ortgan bo'lsa, Qoraqalpog'iston Respublikasi (62,0% dan 61,1%ga), Buxoro (68,3%

²² Future of workand skills / Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Paper presented at the 2nd Meeting of the G20 Employment Working Group, 15-17 February 2017, Hamburg, Germany, 2017. 24p.

²³ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat statistika agentligi ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

dan 67,2%ga), Sirdaryo (64,8%dan 64,5%ga) va Toshkent shahrida (81,7%dan 81,3%ga) bu ko'rsatkich pasayganligini ko'rish mumkin (2.2-jadval).

2018 va 2019-yillarda hudud aholisi bandlik darajasi mos ravishda 1.8 foiz punkt va 1.4 foiz punktlarga tushganligini, o'z navbatida ishsizlik darajasi 2018 yilda 8,7% ni, 2019-yilda esa 8,9% ni tashkil etgan (3-rasm).



3-rasm. Buxoro viloyati aholi bandligi darajasi, foizda²⁴

2021-yilda Buxoro viloyati aholi bandlik darajasi (67,2%) respublika darajasi (67,0%) dan yuqori bo'lsada, boshqa viloyatlar bilan taqqoslaganda, Andijon (68,2%), Jizzax (67,5%), Navoiy (68,3%), Toshkent (72,4%) va Toshkent shahri (81,3%)dan keyingi o'ringa tushgan. Vaholanki, 2012 yilda Buxoro viloyati aholi bandligi darajasi (74,1%) faqat Toshkent shahridan (80,7%) dan keyingi o'rinda, respublikasi ko'rsatkichi (66,6%) dan 7,5% punktga ortiq ko'rsatkichga ega bo'lgan.

Xulosa va takliflar

Amalga oshirilgan ilmiy tadqiqot asosida tayyorlangan ilmiy maqolada biz tomonimizdan quyidagi xulosalarga kelindi:

1. Hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlashning ijtimoiy-iqtisodiy ahamiyati kundan-kunga ortib bormoqda. Bunga sabab nafaqat ayrim sohalaridagi kadrlar taqchilligi, balki mehnat bozori jamiyatdagi o'zgarishlar ortidan o'zgarib borayotganligi bilan ham izohlash mumkin. Xususan, ba'zi iqtisodiyot sohalarida ko'plab kasblar yo'qolib, ayrim kasblar mazmunan va mohiyatan o'zgarishlarga duch kelmoqda, shuningdek, yangidan-yangi innovatsion kasblar paydo bo'lmoqda.

2. Mamlakatda har bir hududning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishini ta'minlashdan ko'zlangan asosiy maqsad, ushbu hududda aholi daromadlarini va turmush darajasini oshirish hamda mavjud kambag'allikni qisqartirish hisoblanadi. Bunday maqsadlarga avvalambor hududlar aholisining samarali, munosib va daromadli ish bilan bandligini ta'minlash orqali erishiladi.

²⁴ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat statistika agentligi ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

3. Hududiy mehnat bozori faoliyatini isloh qilish, aholi ish bilan bandligiga ko‘maklashish chora-tadbirlari hududning tabiiy, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishi darajasi va sharoitlari, demografik jihatlar, mehnat resurslari va iqtisodiy salohiyatini hisobga olgan holda ishlab chiqilar ekan, bunda hudud iqtisodiyotidagi turli tarmoq va sohalar uchun zarur kasb va hunar egalariga bo‘lgan ehtiyojlarni miqdor va sifat ko‘rsatkichlari asosida tahlil qilish pirovard maqsad bo‘lib qolmoqda.

4. Kadrlarning ma‘lumotli bo‘lishi juda muhim, biroq ularning mehnat resursi sifatida samaradorligi mehnat bozori ehtiyojlariga qanchalik mos kelishi undan ham muhim sanaladi. Mehnat bozori talablaridan kelib chiqib tayyorlanayotgan kadrlar malakasidagi nomuvofiqlik nafaqat iqtisodiy, balki ijtimoiy muammolar uchun ham zamin bo‘lib xizmat qiladi. Xalqaro tadqiqotlarda mehnat bozoridagi malakalarning nomuvofiqligi ta‘lim yoki o‘qitish tizimlarida ishlab chiqilgan ko‘nikmalar tavsifining mehnat bozori talablariga mos kelmasligi bilan izohlanadi. Buni esa kasbiy malakalar, bilim va ko‘nikmalarni muvofiqligini tan olish mexanizmi asosida baholash mumkinligini asoslandi.

5. Hozirgi kunda aholi ish bilan bandligi va ishsizlik masalalariga qanchalik e‘tibor qaratilmasin, mavjud muammolar o‘z ahamiyatini yo‘qotganicha yo‘q. Bunga bugungi real iqtisodiyot soha va tarmoqlarida rivojlanish intensivligi, kelajakda barchasi raqamli transformatsiyalashuvi natijasida ish bilan bandlik va ishsizlik muammolari yanada dolzarb bo‘lib borishda davom etadi. Shuning uchun ham, kadrlarni nafaqat milliy, balki xalqaro mehnat bozori ehtiyojlaridan kelib chiqqan holda tayyorlash maqsadga muvofiq.

Amalga oshirilgan tadqiqot asosida yozilgan ilmiy maqolada hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida kadrlar tayyorlash tarkibini takomillashtirish bo‘yicha quyidagi takliflar shakllantirildi:

1. Xalqaro tajribalar asosida mehnat bozori ehtiyojlari asosida kadrlar tayyorlash tarkibini takomillashtirishga xizmat qiladigan ko‘nikmalarni aniqlash va baholash tizimini ishlab chiqish maqsadga muvofiq deb hisoblaymiz.

2. Ta‘lim muasasalarida malakali ilmiy va ilmiy-pedagog kadrlar tayyorlash, ilg‘or tajriba va zamonaviy texnologiyalar asosida ularning malakasini oshirib borish lozim.

3. Bilim, malaka va ko‘nikmalarning samarali almashinuvi hamda uzatilishini ta‘minlaydigan milliy axborot va maslahat xizmatlari tarmog‘ini rivojlantirish kerak.

4. Mehnat bozorida qishloq xo‘jaligi va sohalari bo‘yicha ilmiy izlanishlar olib borayotgan va kadrlar tayyorlayotgan barcha turdagi davlat ilmiy-tadqiqot va oliy ta‘lim muassasalarining o‘zaro hamkorligini ta‘minlash zarur.

5. Hududlar mehnat bozori ehtiyoji asosida mutaxassislarini qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish ishlarini samarali tashkil etish maqsadga muvofiq.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. United Nations, World Population Prospects: The 2008 revision (New York, Department of Economic and Social Affairs, 2008).
2. CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2007. Building a European VET area, Agora conference (Thessaloniki). ILO. International Labour Conference. 88th Session, 30 May - 15 June 2000.
3. Report V. Training for employment: Social inclusion, productivity and youth employment. Human resources training and development: Vocational guidance and vocational training. Fifth item on the agenda. International Labour Office Geneva, 2000.
<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc88/rep-v.htm#Training%20and%20employability>
4. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy. International Labour Office – Geneva, 2010. 48p. P8.
5. O'zbekistonda yoshlarga oid davlat siyosatini 2025 – yilgacha rivojlantirish Konsepsiyasi. Vazirlar mahkamasining 2021 – yil 18 – yanvardagi 23 – son qaroriga 1 - ilova
6. Understanding the potential impact of skills recognition systems on labour markets: research report / Jiří Braňka; International Labour Office, Skills and Employability Branch. - Geneva: ILO, 2016. P26.
7. Никулина Ю.Н. Профессиональная ориентация молодежи в системе кадрового обеспечения экономики региона // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 4. – С. 1263-1280. – doi: 10.18334/epp.10.4.100895.
8. A.Usmonov. O'quvchilarni kasb-hunarga maqsadli yo'naltirish istiqbolda mehnat bozorida muammolarni bartaraf etishning muhim omili. 2021y. MANBA: <https://jspi.uz>
9. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 7-avgustdagi “O'zbekiston Respublikasida uzluksiz boshlang'ich, o'rta va o'rta maxsus professional ta'lim tizimini tartibga soluvchi normativ-huquqiy hujjatlarni tasdiqlash to'g'risida”gi 466-son qarori (1-ilovasi, 3-xatboshi). URL:<https://lex.uz/uz/docs/4945840>



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



MAHALLIY DAVLAT BOSHQARUV ORGANLARIDA INSON RESURSLARINI BOSHQARISH

Abdurahmanova Gulnora Qalandarovna

TDIU, Ilmiy ishlar va innovasiyalar bo'yicha prorektor

e-mail: g.abdurakhmanova@tsue.uz

Annotatsiya. Ushbu maqolada muallif tomonidan inson resurslarini boshqarishning qamrovi va ko'lamini hamda mahalliy davlat hokimiyati organlari muvafaqqiyati uchun inson resurslarini boshqarish qanday ahamiyatga ega ekanligini muhokama qilinadi. Maqolada mahalliy davlat boshqaruv organlarida samarali inson resurslarini boshqarish tizimni rivojlantirish uchun zarur bo'lgan vazifa va ko'nikmalardan iborat inson resurslarini boshqarish elementlariga alohida e'tibor qaratilgan. Tadqiqotda mahalliy davlat hokimiyati organlarida inson resurslarini boshqarishning muhim funksiyalari hamda unda yuzaga keladigan ba'zi masalalarning nazariy va amaliy jihatlariga alohida urg'u berilgan. Shuningdek, ushbu tadqiqotda bugungi kunda inson resurslarini boshqarish amaliyotida bir qator funksiyalar va amaliyotlarning ahamiyatini aniqlash uchun mahalliy hukumat darajasidagi inson resurslarini boshqarish bo'yicha mutaxassislarning fikrlari ham so'rovnoma asosida o'rganilgan.

Kalit so'zlar: mahalliy davlat hokimiyati organlari, davlat xizmatchilari, inson resurslarini boshqarish, qattiq ko'nikmalar (hard skills), yumshoq ko'nikmalar (soft skills), IRB funksiyalari.

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РЕСУРСАМИ В ОРГАНАХ МЕСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Абдурахманова Гулнора Каландаровна

ТГЭУ, проректор по научной работе и инновациям

e-mail: g.abdurakhmanova@tsue.uz

Аннотация. В этой статье автор обсуждает объем и актуальность управления человеческими ресурсами и то, как управление человеческими ресурсами важно для успеха местных органов власти. В статье основное внимание уделяется элементам управления человеческими ресурсами, состоящим из задач и навыков, необходимых для разработки эффективной системы управления человеческими ресурсами в органах местного самоуправления. В исследовании подчеркнуты важные функции управления человеческими ресурсами в органах местного самоуправления и теоретические и практические аспекты некоторых проблем, которые в нем возникают. В этом исследовании также изучались мнения специалистов по

управлению человеческими ресурсами на уровне местных органов власти, чтобы определить важность ряда функций и методов в практике управления человеческими ресурсами сегодня.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, государственные служащие, управление человеческими ресурсами, hard skills, soft skills, функции УЧР.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN LOCAL STATE GOVERNMENT BODIES

Abdurahmanova Gulnora Kalandarovna

TSUE, vice-rector for scientific affairs and innovations

e-mail: g.abdurakhmanova@tsue.uz

Abstract. In this article, the author discusses the scope and relevance of human resource management and how human resource management is important to the success of local government agencies. The article focuses on the elements of human resource management consisting of tasks and skills necessary for the development of an effective human resource management system in local government bodies. In the study, the important functions of human resources management in local government bodies and theoretical and practical aspects of some of the problems that arise in it are emphasized. This study also surveyed the opinions of human resource management professionals at the local government level to determine the importance of a number of functions and practices in human resource management practices today.

Keywords: local government bodies, civil servants, human resource management, hard skills, soft skills, HRM functions.

Kirish

So'ngi yillarda O'zbekistonda kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimida amalga oshirilayotgan islohotlar hamda boshqaruv jarayonida jahon standartlariga javob beradigan, zamonaviy kadrlarni tanlash, tayyorlash, meritokratiya tamoyillarini (ijtimoiy kelib chiqishi va moliyaviy ahvolidan qat'iy nazar eng munosib, yuqori intellektual salohiyatli shaxslarni ishga qabul qilish, tayinlash hamda xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarish) qo'llashga katta e'tibor qaratilmoqda. Bunday tanlovlarning asosiy maqsadi yuqori malakali, bilimli, halol va sadoqatli kadrlarni davlat fuqarolik xizmatiga ishga qabul qilish orqali boshqaruv sohasida katta muvaffaqiyatlarga erishish, natijadorlik va ish samaradorligini ta'minlashdan iboratdir.

O'zbekistonda islohotlarning hozirgi bosqichida davlat xizmatidagi kadrlar siyosatini avvalgidek oddiy “xodimlarni boshqarish”ning ayrim elementlarini emas, balki “inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish”ga yo'naltirilgan yangi sifat bosqichiga ko'tarish vazifasi turibdi. Inson resurslarini boshqarishni “tashkilotning strategik maqsadlariga erishish uchun uning inson resurslariga bo'lgan ehtiyojini tahlil qilish va boshqarish jarayoni” deb ta'riflash mumkin.

Bunda kadrlar boshqaruvini rivojlantirishga nisbatan xodimlarning tashkiliy va shaxsiy bilimlari, qobiliyatlarini rivojlantirishga yordam

berishning umumiy konsepsiyasi sifatida qaraladi. Xodimlarning nafaqat qattiq ko'nikmalarini (hard skills), balki yumshoq ko'nikmalarini (soft skills) ham rivojlantirishga e'tibor qaratiladi jumladan, xodimlarning mansab pog'onasida o'sishi, samaradorlikni baholash va boshqarish, kouching, mentorlik, xodimlarni o'qitish va boshqa shu kabi yondashuvlar kiradi.

Yana shuni ta'kidlash kerakki, inson resurslarini boshqarish va rivojlantirish bu xodimlarning ishtirokida qabul qilingan qarorlarga asoslanuvchi strategik funksiyadir.

Ayniqsa, davlat sektorida inson resurslari bilan ishlash amaliyoti davlat xizmatchilarining tanlovi va tajribasiga ta'sir qiladi va bu o'z navbatida davlat siyosatiga ham o'z ta'sirini o'tkazadi. Shundan kelib chiqib, mahalliy davlat boshqaruv tizimida inson resurslarini boshqarishning strategik va operatsion rollari chuqur anglash hamda bunday tuzilmalarda inson resurslarini samarali boshqarish siyosati va amaliyoti vaqt o'tishi bilan o'zgarib turuvchi ijtimoiy qadriyatlar va muhit sharoitlarida qanday aks etishini tushunishga yordam beruvchi yo'riqnoma yaratish zaruratini yuzaga keltiradi.

Shuningdek, mahalliy ijro hokimiyati organlarida a'anaviy kadrlarni boshqarish funksiyalarini zamonaviy inson resurslarini boshqarish funksiyalariga mos holda shakllantirish bo'yicha maqbul bo'lgan yechimlarini topish masalasining muhimligi va shu bilan birga murakkabligi ham ushbu tadqiqotni olib borishda alohida dolzarblikni baxsh etmoqda.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

O'zbekistonda inson resurslarini tadqiq etishda dastlabki ilmiy-usulbiy ishlarni amlaga oshirgan iqtisodchi olim G.Abduraxmanovanning fikricha, davlat sektorida inson resurslari bilan ishlash amaliyoti davlat xizmatchilarining tanlovi va tajribasiga ta'sir qiladi va bu o'z navbatida davlat siyosatiga ham o'z ta'sirini o'tkazadi deb hisoblaydi. Shundan kelib chiqib, mahalliy davlat boshqaruv tizimida inson resurslarini boshqarishning strategik va operatsion rollari chuqur anglash hamda bunday tuzilmalarda inson resurslarini samarali boshqarish siyosati va amaliyoti vaqt o'tishi bilan o'zgarib turuvchi ijtimoiy qadriyatlar va muhit sharoitlarida qanday aks etishini tushunish muhim o'rin tutuinishini ta'kidlab o'tgan[1].

Yana bir iqtisodchi olim Ye.A.Zagoruyka mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarishning natijaviyligi bunday tuzilmalardagi IRB tuzilmasining optimalligiga hamda undagi o'qitish va rivojlantirish tizimining mukammalligiga bog'liq deb hisoblaydi [2].

Sohada tadqiqot olib borgan iqtisodchi olim Gnekova inson resurslarini boshqarish mahalliy davlat boshqaruv tizimida ham kadrlar siyosatining asosiy maqsadlaridan biri sifatida kadrlar faoliyatining turli bosqichlarida, kadrlar zaxirasini shakllantirishdan boshlab samarali xodimlarni rag'batlantirish uchun lavozimlar kasbiy ko'tarilish va ishdan bo'shatishgacha bo'lgan ko'p qirrali tadbirlar majmuasini (tashkiliy, iqtisodiy, ta'lim, ijtimoiy va psixologik) o'z ichiga olishi kerakligini ta'kidlaydi [3].

Bu sohada tadqiqot olib borilgan yana bir olim Izrail Yiganing tadqiqoti shuni ko'rsatadiki, mahalliy davlat boshqaruv organlarining boshqaruv samaradorligiga samarali rekrutment jarayoni ijobiy ta'sirga ega ekanligi aniqlangan [4].

Yuqorida keltirilgan ilmiy va nazariy mulhazalardan kelib chiqib, ushbu tadqiqotda O'zbekiston sharoitida mahalliy davlat boshqaruv organlarining inson resurslarini boshqarish bo'yicha amaliyotlarini ilmiy jihatdan tadqiq etish hamda bu tizimni rivojlantirish uchun taklif va tavsiyalar ishlab chiqish ushbu tadqiqotning asosiy maqsadi sifatida belgilab olingan.

Tahlil va natijalar

Mahalliy davlat xokimiyati organlarida inson resurslarini boshqarishning mohiyati va uning o'ziga xos xususiyatlarini aniqlashdan oldin, mahalliy davlat boshqaruvi borasidagi bir qator atamlarning mazmuni va ularning faoliyat yo'nalishlari haqida tasavvur hosil qilish lozim deb hisoblaymiz.

Mahalliy boshqarish deganda, mahalliy hududiy birlikdagi markaziy hokimiyat yoki yuqori hududiy darajadagi ma'muriyat tomonidan amalga oshiriladigan boshqarish faoliyati tushuniladi. Odatda, mahalliy boshqarish yuqori hokimiyat tomonidan tayinlanadigan ma'muriy organlar tomonidan amalga oshiriladi. Shunday qilib, mahalliy boshqaruv – markaziy hokimiyat tomonidan tayinlanadigan organdir. O'zini o'zi boshqarish – saylanadigan, Mahalliy boshqaruv esa tayinlanadigan organ bo'lib, bu ular o'rtasidagi asosiy farqdir.

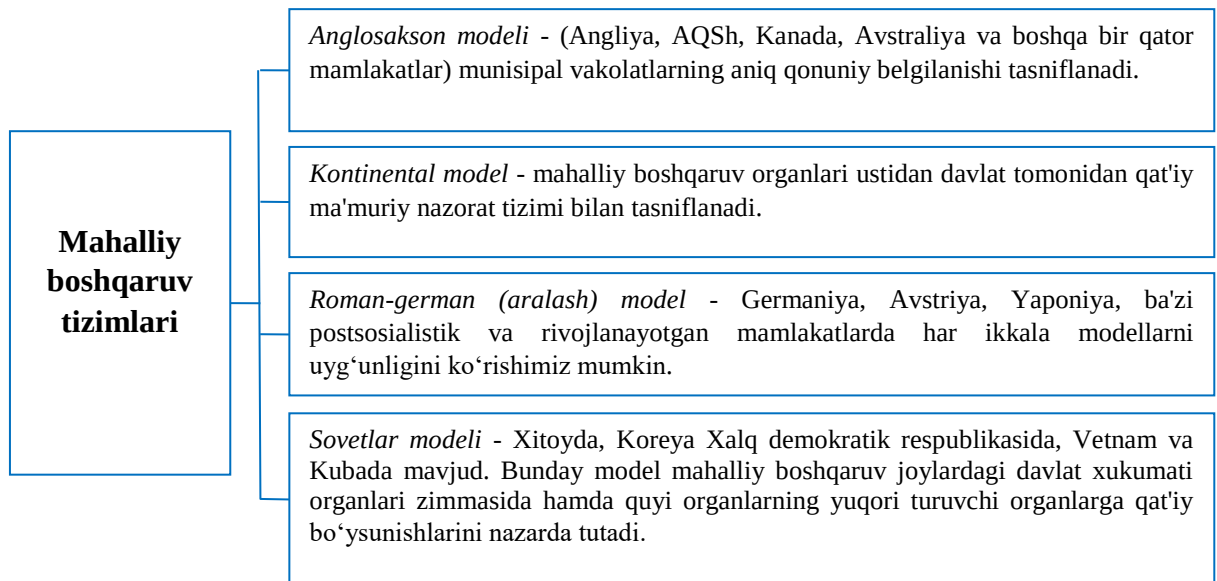
Dunyoning turli mamlakatlarida mavjud bo'lgan atamalar bir-biridan anchagina farqlanadi. Aslida bir xil organlar ma'muriyat, boshqaruv organi, o'zini o'zi boshqarish organi deb atalishi mumkin. Ammo biz nazariyada qo'llanadigan prinsiplarga asosan ularni farqlaymiz hamda faqat saylanuvchi organlarnigina o'zini o'zi boshqarish organlari deb ataymiz.

Mahalliy davlat hokimiyati organlari – joylardagi davlat boshqaruv idoralari bo'lib, ular mahalliy ahamiyatga molik barcha masalalarni o'z vakolatlari doirasida o'zlari hal etadilar, umumdavlat man-faatlarini shu hududda yashab turgan fuqarolarning manfaatlari bilan uyg'unlashtiradilar, yagona davlat hokimiyati organlarining tarkibiy bo'g'ini sifatida yuqori davlat organlari qarorlarining amalga oshirilishini ta'minlaydilar.

Har bir davlatning diniy va demografik o'ziga xos xususiyatlaridan kelib chiqqan holda dunyoda turli hil mahalliy boshqaruv tizimlari shakllangan. G'arb mamlakatlarida anglosakson va fransuz (kontinental) modellar tarqalgan.

Anglosakson modeli - (Angliya, AQSh, Kanada, Avstraliya va boshqa bir qator mamlakatlar) munisipal vakolatlarning aniq qonuniy belgilanishi tasniflanadi. Ushbu vakolatlar doirasida mahalliy boshqaruv organlari mustaqil ravishda faoliyat olib borishib, joylarda davlat vakillari mavjud bo'lmaydi. Lekin ayrim muhim masalalar mavjudki, ular yuzasidan mahalliy boshqaruv organlari davlat bilan kelishgan holda amalga oshiradilar va bu masalalar davlat tomonidan boshqarishga sabab bo'ladi.

Kontinental model - mahalliy boshqaruv organlari ustidan davlat tomonidan qat'iy ma'muriy nazorat tizimi bilan tasniflanadi. Joylardagi davlat xizmatchilari prefektlar va komissarlar mahalliy o'z-o'zini boshqarish organlari qarorlarini qabul qilish, nazorat etish rad etish mansabdor shaxslarni lavozimga tayinlash va ozod etish huquqiga egadir.



1-rasm. Mahalliy boshqaruv tizimlari

Roman-german (aralash) model - Germaniya, Avstriya, Yaponiya, ba'zi postsosialistik va rivojlanayotgan mamlakatlarda har ikkala modellarni uyg'unligini ko'rishimiz mumkin. Unda mahalliy o'z o'zini boshqarish avtonomdir, lekin davlat tomonidan kuchli ta'sir sezilarli darajada hamda mahalliy o'z o'zini boshqarish organlari zimmasiga nafaqat o'z xududi vazifalarini balki davlat vakolatiga doir masalalarni ham hal etish yuklatilgan.

Sovetlar modeli - Xitoyda, Koreya Xalq Demokratik Respublikasida, Vetnam va Kubada mavjud. Bunday model mahalliy boshqaruv joylardagi davlat xukumati organlari zimmasida hamda quyi organlarning yuqori turuvchi organlarga qat'iy bo'ysunishlarini nazarda tutadi.

G'arb davlatlarida anglosakson va fransuz (kontinental) modellar keng tarqalgan. Anglosakson modelda munisipal vakolatlarning aniq qonuniy belgilanishi bilan tasniflanadi. Fransuz (kontinental) ushbu modelda munisipalaro hamkorlik tizimi bilan tasniflanadi.

Xalqaro darajada mahalliy hokimiyatning tashkiliy tuzilmalari turli hil bo'lib, yuqorida ko'rib chiqilgan modellardan har biri fuqarolarning davlat boshqaruvida ishtirok etish huquqini amalga oshirish muhim manba sifatida qarash mumkin. Bugungi kunda bu modellar samarali hisoblanadi. Lekin, ular davlatning ma'lum bir ijtimoiy, iqtisodiy, siyosiy, aholi mentaliteti va madaniy tizimlar doirasida amal qiladi. Shuning uchun ularni boshqa bir davlatga to'liq to'g'ri kelishi va tadbiq etilishi mumkinligi ehtimolligi kamdir.

Aksariyat mamlakatlarda aholiga davlat xizmatini taqdim etishda davlat boshqaruvining ikki bo'g'ini alohida ajratib ko'rsatiladi. Ular markaziy davlat

boshqaruv organlari hamda mahalliy davlat boshqaruv organlari hisoblanadi. Markaziy davlat boshqaruv organlari vazirliklar va ularning hududiy bo'linmalari faoliyatini nazorat qilsa, mahalliy davlat boshqaruv organlari esa mahalliy darajada xududiy boshqaruvni ta'minlaydi.

Mahalliy hokimiyat, mahalliy davlat boshqaruv organi, mahalliy boshqaruv instituti va mahalliy boshqaruv tizimi atamaları demokratik davlatning mahalliy darajadagi boshqaruvni bildirish uchun bir-birining o'rnida ishlatiladi. Boshqaruv - bu vakolatli shaxslar tomonidan qabul qilingan usullar, vositalar va munosabatlar hisoblanadi. Mahalliy boshqaruv - bu fuqarolarning mahalliy darajada o'z manfaatlari va ehtiyojlarini ifoda etishi, hudud aholisi o'rtasida turli ziddiyat va kelishmovchiliklarga vositachilik qilishi va o'z huquq va majburiyatlarini amalga oshirishi mumkin bo'lgan institutlar, mexanizmlar va jarayonlar majmuidir.

Mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish esa ishga yollash, o'qitish va rivojlantirish, faoliyatni baholash hamda kar'erani rivojlantirish funksiyalari orqali mahalliy hokimiyatning xohish-istaklariga erishish uchun inson salohiyati va vakolatlarini boshqarish bilan bog'liqdir. Mahalliy hokimiyat organlarining qobiliyatli, malakali va salohiyatli kadrlari xududlarning turli ijtimoiy-iqtisodiy loyihalarini ishlab chiqish va amalga oshirishga katta hissa qo'shadi. Mahalliy darajadagi inson resurslarini boshqarish tizimlari mamlakatdan mamlakatga farq qiladi, chunki ulardagi vaziyat, aholi, madaniyat va eng muhimi tizim va amaliyotlar turlicha bo'lganligidir.

So'nggi yigirma yil mobaynida davlat sektorida an'anaviy kadrlar boshqaruvi tizimidan zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimiga o'tish borasida sezilarli o'zgarishlar ro'y berdi. Natijada ko'plab mamlakatlar davlat xizmati sifatini yaxshilash uchun davlat sektorida inson resurslari tamoyillari va strategiyalaridan amalda foydalana boshladilar.

Inson resurslari - insoning manfaatlarini hisobga olgan holda, takror ishlab chiqarish, rivojlantirish, imkoniyat yaratish orqali har qanday jamiyatning asosiy boyligini va taraqqiyotini aks etiruvchi tushunchadir. «Inson resurslari» atamasi «inson resurslarini boshqarish» (Human resources management) konsepsiyasiga muvofiq foydalaniladi [5].

Inson resurslarini boshqarish – makro (mamlakat), mezo(xududiy), mikro(korxona), nano(individual) darajada inson resurslariniing mehnat munosabatlari, salohiyati, samarali rivojlanishi uchun sharoitlar yaratish bo'yicha o'zaro bog'liq tashkili-yqtisodiy va ijtimoiy chora-tadbirlar tizimidir.

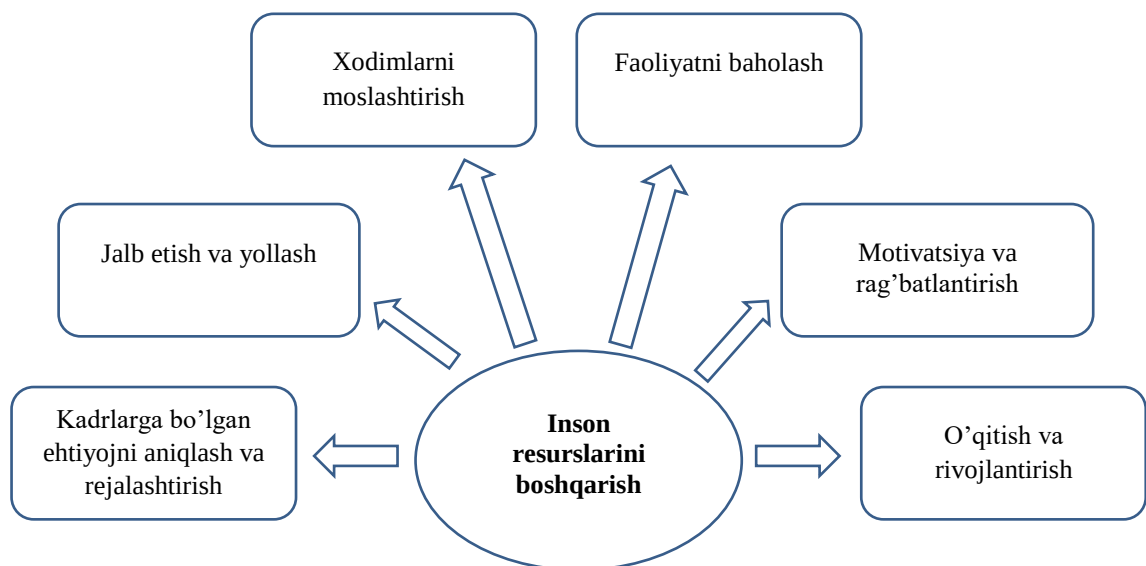
Bugungi kunda inson resurslarini boshqarishni alohida tizim sifatida tadqiq etish uning barcha tarkibiy elementlarini ishlashini yaxshi tushunishga yordam beradi.

Inson resurslarini boshqarish tizimli yondashuv shundan iboratki, uni o'zaro aloqada bo'lgan elementlar kompleksi sifatida ko'rib chiqish lozim. Boshqacha kilib aytganda, tizimli yondashuv boshqaruv subyektiga to'laqonli qarashni nazarda tutadi, ya'ni uning mohiyati shundaki, boshqaruv tizimi va

uning alohida qismlari faoliyat va rivojlanish maqsadlari, resurslar, struktura, jarayonlar va boshqa tizimlar bilan o‘zaro aloqalar asosida tavsiflanadigan to‘laqonli, mustaqil hodisa sifatida ko‘rib chiqiladi. Shunday qilib, har qanday tizim maqsadga, resurslarga ega va qo‘yilgan maqsadga erishish uchun tashkil qilingan bo‘lishi lozim.

Inson resurslarini boshqarish funksiyalari inson resurslarini boshqarish sohasidagi faoliyat yo‘nalishlari va vazifalari bilan chambarchas bog‘liq. Inson resurslarini boshqarish asosiy funksiyalari qatoriga quyidagilar kiradi:

- inson resurslarini rejalashtirish va inson resurslari marketingi, bu rejalashtirishning har xil turlarini, jumladan, personalga umumiy va qo‘shimcha ehtiyojni rejalashtirish, mehnat unumdorligi o‘rishini rejalashtirish, o‘qitish va personal xarajatlarini, shuningdek, tashkilot kadrlar salohiyatini o‘rganishni o‘z ichiga oladi;
- inson resurslarini yollashni tashkil qilish, bu personalni jalb qilishni tashkil qilish, tanlab olishdan tortib korxonaga bo‘lg‘usi xodimlarni qabul qilishgacha bo‘lgan faoliyat yo‘nalishlari yig‘indisini ko‘zda tutadi (hujjatlar bilan rasmiylashtirish);
- xodimlarni moslashtirish, bu xodim va tashkilotni o‘zgargan faoliyat shartlariga moslashtirishni ko‘zda tutadi;
- faoliyatni baholash (mehnat faoliyati natijalari va joriy faoliyatni zamonaviy uslublar asosida baholash-“KPI”, “360°” tizimi);
- inson resurslari faoliyatini motivatsiya qilish va rag‘batlantirish, bu xodimlarning motivatsiya profilini tadqiq etishni, eng ma‘qul keladigan motivatsiya nazariyalarini tanlash va ularni ish haqi tashkil qilish, kompensatsiya siyosati ishlab chiqish, xodimlarni mukofotlash qoidalarini ishlab chiqishda amaliy qo‘llashni ko‘zda tutadi;
- inson resurslarini o‘qitish va rivojlantirish, bu o‘qitish, karyera o‘rishi, kadrlar zaxirasini shakllantirish bilan bog‘liq an‘anaviy yo‘nalishlardan tashqari, shuningdek, tashkiliy rivojlanishni ham o‘z ichiga oladi.



2-rasm. Inson resurslarini boshqarishning muhim funksiyalari [6]

Davlat sektoridagi inson resurslarini boshqarish esa inson kapitalini rivojlantirish orqali davlat xizmatidagi o'zgarishlarga katta ta'sir ko'rsatishni maqsad qiladi. Inson resurslarini boshqarish davlat boshqaruvi tashkilotlari faoliyati uchun hal qiluvchi ahamiyatga ega. Buning sababi, davlat xizmati tashkilotlari xodimlarni yollashi, o'qitishi va rivojlantirishi, munosib kompensasiya tizimini joriy etishi, bandlik shartlarini belgilashi hamda mukammal kadrlar siyosatini ishlab chiqishi lozim bo'ladi.

Inson resurslarini boshqarish amaliyoti kompaniyadan kompaniyaga yoki sanoatdan sanoatga farq qilgani kabi, davlat va xususiy sektorning inson resurslarini boshqarish tizimi o'rtasida ham farqlar mavjud. Ular o'rtasidagi ba'zi farqlar davlat boshqaruvi tizimi mamlakat byudjeti hisobidan moliyalashtirilganligi sababli yuzaga keladi. Unda tartib va qoidalar hamda tizimni amalga oshirish bosqichlari xususiy sektornikiga solishtirganda bir muncha murakkab va ko'p qirrali hisoblanadi. Xususan, davlat xizmatida mehnat munosabatlarining ko'p jihatlarini qat'iy o'rnatilgan xuquqiy xujjatlar asosida tartibga solinadi. Bundan tashqari, davlat sektoridagi mehnat munosabatlarini maxsus tartibga soluvchi agentliklar boshqaradi.

Inson resurslarini boshqarish borasidagi siyosat turli darajalarda ko'rib chiqilishi mumkin. Xususan, quyidagilar ajratib ko'rsatiladi: davlat IRB siyosati, davlat boshqaruv organlarining IRB siyosati, munisipal yoki mahalliy darajada IRB siyosati, tashkilot (korxona) IRB siyosati.

Davlat darajasida IRB siyosati deganda keng ma'noda murakkab ijtimoiy ko'rinish tushunilib, u mamlakat mehnat salohiyatini shakllantirish, rivojlantirish va oqilona foydalanish bo'yicha ijtimoiy boshqaruv subyekti faoliyatining strategik yo'nalishlarini qamrab oladi.

Tor ma'noda davlat sektorida IRB siyosati inson resurslari bilan bog'liq jarayonlarni tartibga solish bo'yicha davlat strukturalari faoliyatini belgilab beradigan, rasmiy hujjatlarda ko'rsatib qo'yilgan, kadrlar bilan ishlashning siyosiy yo'nalishi, strategiya sifatida namoyon bo'ladi [7].

Davlat darajasida IRB siyosati quyidagicha bo'lishi lozim:

- ilmiy asoslangan, bunyodkor, o'tish davrida davlatning kadrlarga bo'lgan ehtiyojini hisobga oladigan, lekin shu bilan bir paytda, strategik vazifalarni bajarish ketma-ketligi va bosqichma-bosqichligini belgilab beradigan. Davlat kadrlar siyosati mamlakatni tiklash va barqaror rivojlantirish, professional tayyorlangan, tashabbuskor va novatorlik g'oyalariga ega odamlarni davlat xizmatiga jalb qilishgan bo'lishi lozim;

- kompleksli – inson resurslari bilan ishlash maqsadlari, tamoyillari va usullari birligiga asoslangan, kadrlar bilan bog'liq masalalarning turli (iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy va b.) jihatlarini hisobga oladigan;

- mamlakat uchun yagona, lekin shu bilan bir paytda ko'p pog'onali (makro, mezo, mikro), butun kadrlar korpusini qamrab oladigan;

- istiqbolli, ijtimoiy-iqtisodiy taraqqiyotni hisobga oladigan;

- maqsadli, kadrlar muammolarini hal qilish mexanizmi bo'yicha

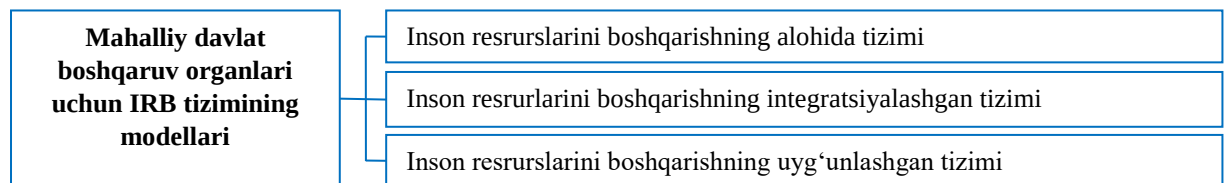
demokratik;

- ma'naviy-axloqiy – davlat xizmatchilarida halolik, fuqarolik mas'uliyatini tarbiya qiladigan;

- huquqiy – qonun doirasida amalga oshiriladigan.

Davlat darajasida IRB siyosatining e'tibor markazida jamiyatni yuqori malakali mutaxassislar bilan ta'minlash, shuningdek, mamlakatning mehnat resurslaridan samarali foydalanish yotishi lozim.

Davlat sektorida kadrlarni boshqarishga yangicha yondoshuv sifatida kiritilayotgan o'zgartirishlardan asosiy maqsad davlat xarajatlarini qisqartirish, davlat tomonidan taqdim etiladigan xizmatlari samaradorligi, ko'lam va sifatini oshirishdan iborat bo'ladi.



3-rasm. Mahalliy davlat boshqaruv organlari uchun IRB tizimining modellari

Mahalliy davlat boshqaruv organlari uchun inson resurslarini boshqarish tizimining modellari.

Xalqaro tajribada mamlakatlarning mahalliy darajada inson resurslarini boshqarish uchun asosan uchta model amaliyoti mavjud. Ular: I. Inson resurslarini boshqarishning alohida tizimi, II. Inson resurrlarini boshqarishning integratsiyalashgan tizimi. III. Inson resurslarini boshqarishning uyg'unlashgan tizimi.

Inson resurrlarini boshqarishning alohida tizimi:

Bu tizimga ko'ra, xodimlar mahalliy davlat hokimiyati organlari tomonidan ishga qabul qilinadi, lavozimlarga tayinlanadi va ishdan bo'shatiladi. Bu tizimdagi davlat xizmatchilari markaziy hukumat xizmatiga o'tkazilmaydi. Hatto, bu tizimda davlat xizmatchilarining bir mahalliy hokimiyat organidan boshqasiga gorizontaal o'tish imkoniyati cheklangan. Ushbu turdagi tizim odatda Buyuk Britaniya, AQSh, Finlyandiya, Yaponiya va boshqa rivojlangan mamlakatlarda mavjud.

Ijobiy xususiyatlar:

mahalliy davlat hokimiyati organlarining mustaqilligini mustahkamlashga yordam beradi.

Salbiy xususiyatlar:

rivojlanayotgan mamlakatlar mahalliy hukumati tomonidan bu tizimni rivojlangan mamlakatlar kontekstida o'zgartirishlarsiz to'liq qabul qilinishi ba'zi bir salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin;

xodimlarning harakatchanligini cheklaydi va ularning martaba yo'llarini cheklaydi, umidsizlikni keltirib chiqaradi.

iqtidorli xodimlarni jalb etish va ushlab turishni qiyinlashtiradi, chunki mahalliy hukumat yaxshi xizmat ko'rsatish shartlari va sharoitlarini ta'minlay olmaydi, chunki ularning moliyaviy ahvoli yaxshi emas;

kadrlar tizimining ishga qabul qilish, lavozimga ko'tarilish, o'qitish va h.k. kabi muhim sohalarida siyosiy homiylik, qarindosh-urug'chilik, favoritizm muhitini yaratish ko'lamini kengaytiradi.

Inson resrurlarini boshqarishning integratsiyalashgan tizimi:

Ushbu tizimda markaziy hukumat va mahalliy hokimiyat xodimlari bir xil milliy davlat xizmatining qismlarini tashkil qiladi. Bu tizimda mahalliy davlat boshqaruv organlari xodimlarining lavozim va martaba jihatidan gorizontaal va vertikal ravishda harakatlanish imkoniyati mavjud. Bu tizim markaziy hokimiyat va mahalliy davlat hokimiyati organlari uchun uchun inson resrurlarini boshqarishning turli xil tizimini nazarda tutmaydi.

Ham markaziy, ham mahalliy hokimiyat organlari uchun xizmat qiluvchilar bir xil xizmat diroasiga tegishli bo'lib, xizmat ko'rsatish shartlari va sharoitlari bir-biriga o'xshashdir. Ushbu turdagi tizim Pokiston, Tayvan va shu kabi boshqa mamlakatlarda qo'llaniladi.

Ijobiy xususiyatlar:

xodimlarning harakatchanlik imkoniyatlarini maksimal darajada oshirish va ularning martaba yo'llarini eng yuqori darajaga olib chiqish imkoniyatlarini kengaytiradi;

xodimlarga nisbatan yaxshiroq xizmat ko'rsatish shartlari va sharoitlarini ta'minlaydi, bu esa mahalliy hukumatga iqtidorli kadrlar xizmatini saqlab qolish imkonini beradi.

Salbiy xususiyatlar:

xodimlar va ularning rahbarlari o'rtasida kelishmovchilikni yuzaga keltirishi mumkinligi;

mahalliy siyosiy amaldorlarni o'z xodimlariga ishni bajarish uchun to'laonli buyruq bera olmaslik holatini keltirib chiqaradi, bu esa mahalliy hukumat haqidagi jamoatchilik obro'sining pasayishiga olib kelishi mumkin.

Inson resrurlarini boshqarishning uyg'unlashgan tizimi:

Ushbu tizimda mahalliy boshqaruvning barcha yoki ayrim toifalari milliy davlat xizmatidan ajralib turadigan butun mamlakat uchun yagona xizmatni tashkil qiladi. Xodimlarni lavozimlarga tayinlash, boshqa lavozimga o'tkazish va ishdan bo'shatish odatda milliy darajadagi agentlik tomonidan amalga oshiriladi. Ushbu turdagi kadrlar tizimi Yamayka, Shri-Lanka va boshqa ba'zi rivojlanayotgan mamlakatlarda amalda.

Jumladan, O'zbekistondagi mahalliy davlat boshqaruv organlarining kadrlarni boshqarish siyosati ham ushbu tizimga taaluqli desak xato bo'lmaydi. Sababi, bugungi kunda mahalliy davlat boshqaruv organlariga kadrlarni jalb etish, saralash va yollash ishlari milliy darajadagi Davlat xizmatini rivojlantirish Agentligi ko'magida amalga oshiriladi.

Ijobiy xususiyatlar:

mahalliy hokimiyat organlari xodimlarining harakatchanligi uchun

imkoniyat yaratadi, chunki ular butun mamlakat bo'ylab gorizontaal ravishda ko'chish imkoniyatiga ega bo'ladi;

lavozim va martabaga ko'tarilish istiqbollari kengaytiradi;

mamlakatning turli hududlarida ish tajribasini o'rttirish imkoniyatini beradi.

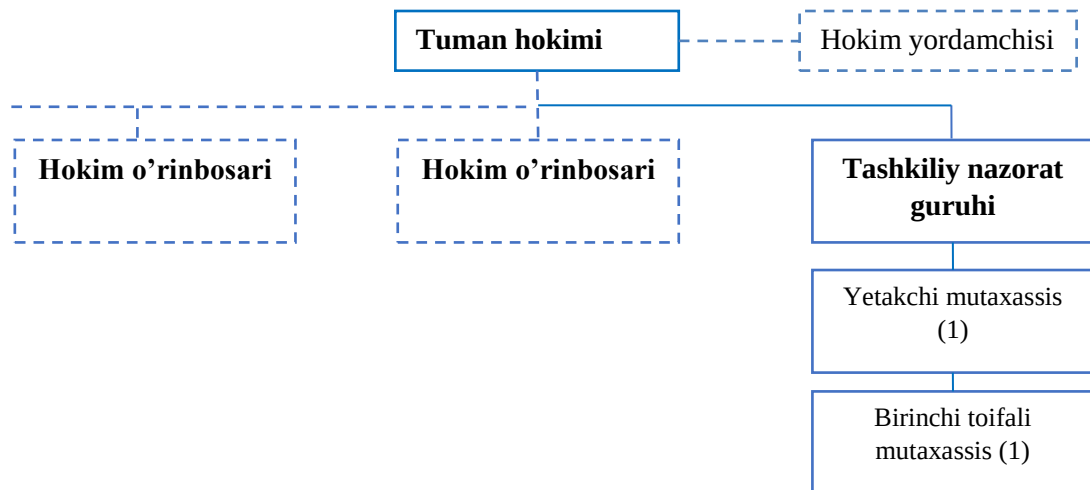
Salbiy xususiyatlar:

mahalliy hokimiyat avtonomiyasiga ma'lum darajada tajovuz qiladi;

ikki mansabdor shaxslar o'rtasida kelishmovchilik yuzaga kelgan taqdirda, xodimlarni mahalliy hokimiyat organlariga qarshi chiqishga undash xavfini yuzaga kelishi mumkinligi.

O'zbekiston Respublikasi mahalliy davlat boshqaruv organlarida kadrlar siyosatini yurituvchi boshqaruv bo'g'ini “Tashkiliy-nazorat guruhi” deb yuritiladi. Tashkiliy nazorat guruhi tarkibi uch shtatdan iborat bo'lib, unda guruh rahbari, bir nafar yetakchi mutaxassis hamda bir nafar birinchi toifali mutaxassis lavozimlari mavjud. Tashkiliy tuzilma ierarxiyasiga ko'ra tashkiliy nazorat guruhi to'g'ridan-to'g'ri tuman xokimiga bo'yisinadi. (4-rasm)

Ushbu tashkiliy tuzilmani zamonaviy inson resurslarini boshqarish tamoyillariga muvofiq ko'rib chiqadigan bo'lsak, tuman hokimliklarining tashkiliy nazorat guruhlari tarkibi samarali kadrlar siyosatini olib borish uchun mos kelmaydi. Chunki, bu tuzilma inson resurslarini boshqarish tizimining barcha funksiyalarini amalga oshirishga imkon bermaydi. Masalan, rivojlangan mamlakatlarning davlat sektorida inson resurslarini boshqarish departamentlari istiqbolli kadrlar zaxirasi, ish o'rinlar tahlili, joriy va istiqboldagi bo'sh ish o'rinlarga kadrlarni rejalashtirish, bo'sh lavozimlarga e'lonlar tayyorlash, rekruterlar bilan munosabatlarni yo'lga qo'yish, bo'sh lavozimlarga nomzodlarni jalb etish, saralash, yollash, moslashtirish, o'qitish, malakasini oshirish, karyerasini rejalashtirish va faoliyatni baholash, rag'batlantirish va imtiyozlar bilan ishlash, korporativ madaniyatni targ'ib qilish, ijtimoiy munosabatlarni yaxshilash va h.k. lar bilan bog'lik bir necha o'nlab masalalar bilan ishlashga to'g'ri keladi. Bunday xilma xil vazifalar va ketma-ket jarayonlardan iborat faoliyatni samarali amalga oshirish tashkilotda mukammal va optimal kadrlarni boshqarish strukturasi ishlab chiqishni va joriy etishni talab etadi.



4-rasm. Mahalliy davlat boshqaruv organlarining kadrlar bilan ishlash bo'limi (Tashkiliy-nazorat guruhi)ning tashkiliy tuzilmasi

Ayniqsa, bunadai tuzulmalarda istiqbolli kadrlar zaxirasi va ularni jalb etish, yollash hamda faoliyatni baholash funksiyalari yuqori turuvchi organ davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan amalga oshiriladi. Bu esa, mahalliy davlat boshqaruv organlarining kadrlarni jalb qilish, saralash va yollash borasida mustaqil harakatlarini cheklab qo'yishi mumkin. Bu vaziyatda, mahalliy davlat boshqaruv organlarining tashkiliy nazorat guruhlariga joriy va istiqboldagi bo'sh lavozim uchun kamida uch nafargacha nomzodlarni saralab berish bo'yicha davlat xizmatini rivojlantirish agentligiga taklif kiritish vakolatini berish maqsadga muvofiq bo'ladi.

Shuningdek, mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish tizimini to'laqonli ishlashini ta'minlashda ayrim kasblar va ularga qo'yiladigan lavozim majburiyatlarini qayta ko'rib chiqishga to'g'ri keladi. Sababi amaldagi milliy kasblar klassifikatorida zamonaviy inson resurslarini boshqarish tizimi uchun xos bo'lgan kasblar ro'yxati kiritilmagan. Masalan, inson resurslari analitigi (HR-analytic), xodimlarni o'qitish va rivojlantirish bo'yicha menejer (Employee training and development manager), inson resurslari bo'yicha maslahatchi (HR-consultant), hedhanter (Head hunter) kasblarni misol qilib keltirish mumkin. Bu esa, mahalliy davlat boshqaruv organlarida bunday kasblar bo'yicha yangi lavozimlarni joriy qilishga to'sqinlik qiladi. Birgina HR analitik lavozimini joriy etish orqali tashkilotda inson resurslari metrikalari asosida faoliyat samaradorligini doimiy tahlil qilib borishga yordam beradi. Xodimlarni o'qitish va rivojlantirish bo'yicha menejer (Employee training and development manager) lavozimi esa davlat tashkilotidagi xodimlarni maklakalarini doimiy tekshirib, tahlil qilib boradi va ehtiyojdan kelib chiqib, xodimlarni o'qitish va rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqadi. Inson resurslari bo'yicha maslahatchi (HR-consultant) lavozimi xodimlari soni kam bo'lgan davlat idoralari uchun muhim hisoblanadi.

O'zbekistonda mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish hamda kadrlar siyosati borasidagi amaliy muammolar,

qiyinchiliklar hamda erishilgan natijalarni o'rganish maqsadida viloyatlar kesimida tanlanma hududlar so'rovnoma asosida o'rganildi. Tadqiqot xududi sifatida Qoraqalpog'iston Respublikasining Nukus tumani, Surxondaryo viloyatining Sho'rchi tumani, Jizzax viloyatining Baxmal tumani, Sirdaryo viloyatining Xovos tumani, Toshkent viloyatining Nurafshon tumani, Namangan viloyatining Kosonsoy tumanlari tanlab olindi. So'rovnoma asosan mahalliy davlat organlari rahbar kadrlari va mutaxassisleri hamda hokimlik tashkiliy nazorat guruhi rahbarlari o'rtasida amalga oshirildi.

So'rovnomadagi dastlabki savol sifatida hokim o'rinbosarlari va bo'lim boshliqlaridan tuman hokimligida kadrlar bo'yicha mutaxassislar yoki kadrlar bo'limining mavqei va ta'sir doirasi qay darajada deb so'ralganda, respondentlarning deyarli barchasi kadr bo'yicha mutaxassislar yoki kadrlar bo'limi hokimlik uchun muhim ahamiyat kasb etishini ta'kidlab o'tishdi.

Shuningdek, so'rovnomada respondentlardan siz faoliyat yuritayotgan tashkilotda kadrlar siyosati yoki inson resurslarini boshqarish bilan bog'liq qanday qiyinchiliklarga duch kelasiz degan savolga javoblar shakllantirilib, quyidagi jadvalda aks ettrildi.

1-jadval

Mahalliy davlat boshqaruv organlarida kadrlar siyosati borasidagi duch kelinayotgan qiyinchilik va muammoalar

Respondentlar tomonidan so'rovnoma jarayonida ta'kidlangan qiyinchiliklar	Respondentlarning javoblari ko'lami
Resurslarning cheklanganligi va kadrlar bilan bog'liq masalalar:	
Ish haqi darajasining pastligi	35%
Vazifalarni bajarish uchun vaqt va kadrlar yetishmasligi	33%
Malakali kadrlarni jalb qilish va ularni saqlab qolish:	
Malakali kadrlarni topish	26%
Kadrlar qo'nimsizligi	24%
Kadrlarni o'qitish va malakasini oshirish	21%
Qo'shimcha qiyinchiliklar:	
Rahbarlarning malaka darajasi:	12%
Huquqiy to'siqlar	10%

Eslatma: Javoblarning foiz ko'rsatkichlari jamlanmasi 100% dan ortib ketgan, sababi so'rovnomada ishtirok etgan respondentlarning har biri bittadan ortiq qiyinchilikni aytishgan.

So'rovnoma natijasini tahlil qilinganda, aksariyat respondentlar mahalliy davlat boshqaruv organlarida ish hajmining ko'pligi va bu ishlarni bajarish uchun kadrlarning shtat tarkibi yetarli emasligi hamda ish haqi miqdorining bajariladigan ish hajmiga nisbatan kam ekanligi asosiy muammo sifatida keltirib o'tishgan. Shuni inobatga olgan holda mahalliy ijro hokimiyati organlarida faoliyat ko'rsatayotgan davlat xizmatchilariga davlat kafolatlarini yanada rivojlantirish orqali ular faoliyatlari samaradorligini oshirish zarur.

Shuningdek, tuman hokimligi xodimlariga ba'zan jamoatchilik ishlari yuklatilishi va ba'zi bir tushunmovchiliklar oqibatida o'z vazifasidan tashqari

boshqa vazifalarni ham amalga oshirishlariga to‘g‘ri kelib qoladi. Buni hisobga olgan holda tuman hokimligi vazifalar taqsimoti to‘g‘risidagi qarorini qayta ko‘rib chiqib, unda har bir xodim uchun vazifalarni aniq va batafsil belgilab berish lozim.

Keyingi muammo esa, malakali kadrlarni jalb qilish va ularni saqlab qolish bilan bog‘liq. To‘g‘ri, bugungi kunda mahalliy davlat boshqaruv organlarida kadrlarni ishga jalb qilish va yollash ishlari Davlat xizmatini rivojlantirish Agentligi ko‘magida amalga oshiriladi. Lekin, agentlik tizimi orqali ishga jalb etilgan kadrlarning hammasi ham ish joyida uzoq vaqt ishlab qolishga bardosh berolmasligini ayrim respondentlar muammo sifatida keltirib o‘tishgan. Xususan, Nurafshon tumanida davlat xizmatini rivojlantirish agentligining vacancy.argos.uz platformasidagi test sinovlaridan muvaffaqiyatli o‘tib, tumanga mutaxassi sifatida yuborilgan xodim bir hafta o‘tmasdan ishlashdan bosh tortgani bo‘yicha hokim o‘rinbosari ma‘lumot berdi. Buning asosiy sababi yangi xodim hokimlik tizimdagi ish jarayoniga og‘irligiga moslasha olmaganligi deb baholanmoqda.

Xuddi shu sabablar tufayli, respublikamizning mahalliy davlat hokimiyati organlarida kadrlar qo‘nimsizligi darajasi ortib ketgan bo‘lib, aynan ish xaqi va ish vaqti bilan bog‘liq muammolar tufayli malakali xodimlar ushbu tizimda ishlashni xohlamaydi. Shuning uchun hozirgi kunda mahalliy davlat hokimiyati organlarida, asosan, yetarli malakaga ega bo‘lmagan, oliy-o‘quv yurtini yangi tamomlagan xodimlar ishlamoqda. Aynan hududning oliy organi bo‘lmish ushbu organlarda lavozimlarini alohida xususiyatlarga ega bo‘lgan, ya‘ni yetarli ma‘lumotga, bilimga, ish stajiga, tajribaga, ishchanlik qobiliyatiga, yangilikka intiluvchanlikka, insoniy fazilatlariga ega bo‘lgan kadrlar egallashlari lozim.

O‘rganish jarayonida tumanlarning kadrlarni boshqarish bo‘limi rahbarlari asosan qanaday vazifa va funksiyalarga ko‘proq vaqt hamda e‘tibor berishlarini ham tahlil qilib chiqildi va tadqiqot natijasida olingan ma‘lumotlar quyidagi jadvalda aks ettirildi.

Jadval ma‘lumotlaridan shuni ko‘rish mumkinki, tuman hokimligi kadrlar bo‘limi rahbarlari asosiy vaqtlarini turli axborot hamda hujjatlashtirishga sarf etadilar. Shuningdek, hokimning lavozim majburiyatiga mos yoki mos kelmaydigan turli topshiriqlari hamda ish haqi bilan bog‘liq masalalar ham ularning vaqtini ko‘p oladi. Undan tashqari davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan so‘ralgan ma‘lumotlar bilan ham ko‘proq ishlashga to‘g‘ri keladi. Eng salbiy jihati, xodimlarni o‘qitish va malakasini oshirish masalalariga deyarli e‘tibor berilmaydi. Sababi, respondentlar bunday ishlar asosan markaziy hukumat tomonidan nazorat qilinishi, hamda kimni, qachon, qayerda malaka oshirilishini yuqori turuvchi organlar hal etadi degan fikrni aytishdi.

**Hokimlik kadrlar boshqaruv bo‘limi rahbarlari tomonidan
bajariladigan ishlarning muhimligi**

t/r	Vazifalar va ularning muhimlik tartibi	O‘rtacha qiymat statistik (mean)
1	Axborot va xujjatlar bilan ishlash	4.12
2	Xokimning topshiriqlarini bajarish	3.87
3	Ish haqi bilan bog‘liq ishlar	3.77
4	Agentlik talablarini bajarish	3.56
5	Hududlarga chiqish	3.20
6	Rekruting bilan bog‘liq ishlar	3.01
7	Faoliyatni baholash bilan bog‘liq vazifalar	2.78
8	Xodimlarni o‘qitish ishlarini tashkil etish	2.50
9	Nizolarni boshqarish	2.24

Eslatma, bu yerda o‘rtacha statistik qiymat (mean) so‘rovnoma berilgan savollarga respondentlar tomonidan berilgan javoblarni ekonometrik dasturga solinganda o‘zgaruvchilar soni oralig‘idagi javoblar ko‘lami darajasini belgilaydi.

Olib borilgan o‘rganishlar shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekistonda mahalliy hokimiyat organlari tizimida inson resurslarini boshqarish muammolariga hamda inson resurslarini rivojlantirish shuningdek, xodimlarning qo‘shimcha ta’limga, kasbiy va martaba o‘sishiga bo‘lgan ehtiyojni rag‘batlanirish muhim ahamiyat kasb etadi.

Xulosa va takliflar

Shunday qilib, mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish tizimini takomillashtirishga oid quyidagi takliflarni keltirib o‘tamiz:

- mahalliy davlat xokimiyati to‘g‘risidagi qonunnni yangi tahririni ishlab chiqish va qabul qilish;
- mahalliy davlat boshqaruv organlari uchun inson resurslarini boshqarishning maxsus yo‘riqnomasini ishlab chiqish. Masalan, Yevropa ittifoqi mamlakatlarida jumladan, Fransiya, Avstriya va Germaniya davlatlarida markaziy davlat organi hamda mahalliy va munisipal boshqaruv organlari uchun inson resurslarini boshqarish bo‘yicha maxsus qo‘llanmalar (Handbook of Human Resource Management in Public Governance) ishlab chiqilgan;
- mahalliy davlat hokimiyati organlarida kadrlar shtati tarkibini bajaradigan ish hajmiga monand qilib oshirish;
- xodimlarni o‘qitish va malakasini oshirish tizimini markazlashgan tarzda amalga oshirilishi samara bermaydi. Bunday tuzilmalarda ehtiyojdan kelib chiqib xodimlarni o‘qitish va malakasini oshirishni mustaqil ravishda amalga oshirishga yo‘l berish maqsadga muvofiq bo‘ladi;
- mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish tizimini to‘laonli joriy etishda ayrim kasb va lavozimlar turi bugungi kun

talabiga javob bermaydi. Milliy kasb malaka klassifikatori hamda standartlariga inson resurslarini boshqarish bo'yicha yangi va istiqbolli kasblarni kiritish tavsiya etiladi.

- mahalliy davlat boshqaruv organlari inson resurslari bo'linmalarining asosiy faoliyat yo'nalishlari, vazifalari va vakolatlarini aniq belgilash.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. G.Abdurahmanova. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. “Fan” nashriyoti. 2021 yil. 691 b.
2. Загоруйко Е.А. Improving human resource management structures in local government. Международный научный журнал «Инновационная наука» №9/2016 ISSN 2410-6070.
3. Gnevko V.A. Staffing problems of local government: training of municipal officials. Spb., 2010. 199 p.
4. Israel Yiga, Augustine Wandiba. Recruitment and Selection Process and Local Government Performance in Kiboga District, Uganda. KIU Journal of Social Sciences Copyright©2016.
5. G.Abdurahmanova. Inson resurslarini boshqarish. Darslik. “Fan” nashriyoti. 2021 yil. 691 b.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



O‘ZBEKISTONDA MAHALLIY DAVLAT HOKIMIYATI ORGANLARIGA KADRLARNI JALB QILISH VA YOLLASH TIZIMI

Astanakulov Olim Tashtemirovich

O‘zbekiston xalqaro islom akademiyasi

“Islom iqtisodiyoti va moliyasi, ziyorat turizmi”

kafedrası mudiri i.f.d., prof.

Annotatsiya. Ushbu maqolada mahalliy boshqaruv organlariga kadrlarni jalb qilish va yollash tizimi nazariy va amaliy jihatdan tadqiq etilgan bo‘lib, unda bu tuzilmalarda rekrutment jarayoni qanday amalga oshirilishi, tanlash jarayonida qaysi jihatlarga e‘tibor qaratilishi lozimligi mahalliy va xorijiy olimlarning fikr-mulohazalarini tahlil qilish asosida o‘rganilgan. Shuningdek, tadqiqotda O‘zbekiston sharoitida mahalliy davlat boshqaruv organlariga kadrlarni jalb qilish va yollashning amaliy holati tadqiq etilib, bu tizimni yanada takomillashtirish bo‘yicha takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so‘zlar: mahalliy davlat boshqaruv organlari, ishga qabul qilish va yollash tizimi, inson resurslarini boshqarish.

СИСТЕМА ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ПОДБОРА КАДРОВ ДЛЯ МЕСТНЫХ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ В УЗБЕКИСТАНЕ

Астанакулов Олим Таштемирович

Международная исламская академия Узбекистана

Заведующий кафедрой «Исламская экономика и финансы,

паломнический туризм», проф.

Аннотация. В статье исследуется система привлечения и подбора кадров в органы местного самоуправления с теоретической и практической точки зрения на основе анализа мнений отечественных и зарубежных ученых изучены процессы рекрутмента в этих структурах, выявлены основные аспекты процесса отбора кадров. Также в исследовании было изучено положение по привлечению и найму кадров в местные органы государственного управления в условиях Узбекистана и выработаны предложения по дальнейшему совершенствованию данной системы.

Ключевые слова: органы местного самоуправления, система найма и приема на работу, управление человеческими ресурсами.

**SYSTEM OF ATTRACTION AND SELECTION OF STAFF FOR LOCAL
AUTHORITIES IN UZBEKISTAN**

Astanakulov Olim Tashtemirovich

International Islamic Academy of Uzbekistan

Head of the "Islamic economy and finance,
pilgrimage tourism" department, prof.

Abstract. The article examines the system of attracting and selecting personnel to local governments from a theoretical and practical point of view, based on the analysis of the opinions of domestic and foreign scientists, the recruitment processes in these structures are studied, and the main aspects of the personnel selection process are identified. Also in the study, the situation on attracting and hiring personnel to local government bodies in the conditions of Uzbekistan was studied and proposals were developed for further improvement of this system.

Keywords: local governments, recruitment and hiring system, human resource management.

Kirish

Bugungi jadal globallashayotgan zamonda kadrlarning noto'g'ri tanlanishi korxonalar (firmalar) uchun ko'p yo'qotishlarga sabab bo'ladi. Korxona (firma) rahbari yoki bevosita kadrlar (personal) bilan ishlovchi mutaxassisning kadrlarni tanlashda e'tiborga olishi muhim bo'lgan jihat – insonning avval nima qilganini emas, balki endi nima qila olishi mumkinligini bila olishdir.

Munosib nomzodni tanlash samaradorlikni, daromadni va xodimlarning sadoqatini oshirishga yordam beradi. Noto'g'ri tanlov xodimlar qo'nimsizligining o'sishiga, jamoada nizolarning paydo bo'lishiga, xodimlarning motivatsiyasiga, bo'lim yoki tashkilotning ish samaradorligining yomonlashishiga, shuningdek, malakasiz mutaxassislar sonining ko'payishiga olib keladi, bu esa kompaniyaning bozordagi obro'siga, mahsulot yoki xizmatlarning sifatiga salbiy ta'sir qiladi. Bu holat davlat boshqaruv tizimiga ham taaluqli masala hisoblanadi. Ayniqsa, bugungi kunda mahalliy davlat boshqaruv organlariga malakali kadrlarni jalb qilishdagi muammolar jahonning ko'plab mamlakatlarida kuzatilayotgan holatdir. Sababi, bunday davlat tuzilmalarida ish sharoitlari, ish haqi, ish hajmining ko'pligi kabi omillar munosib kadrlarni jalb qilishda asosiy omillardan bo'lib qolmoqda.

Bu sohada olib borilgan tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, mahalliy davlat boshqaruv organlarining boshqaruv samaradorligiga samarali rekrutment jarayoni ijobiy ta'sirga ega ekanligi aniqlangan [1].

Texnologiyalar rivojlanishining o'sib borayotgan sur'atlari kadrlar sifatiga yangi talablarni qo'ymoqda. Mehnat bozoridagi raqobatbardoshlik va kadrlarni tanlash mezonlarini doimiy ravishda takomillashib borishi – kadrlar bilan ishlash xizmati xodimlari uchun noqulay vaziyatni yuzaga keltiradi. Shu munosabat bilan xodimlarni jalb etish va tanlash mahalliy davlat boshqaruv

organlari uchun bir qator qiyinchiliklarni o‘z ichiga olgan ustuvor tadbirlar majmui hisoblanadi. Mahalliy davlat boshqaruvining samarali faoliyati yuqori sifatli mutaxassislarni tanlash yo‘li orqali to‘liq amalga oshiriladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Unumdorlikni munosib mehnat muhiti orqali oshirish mumkin. Bu, shuningdek, bu ishga olish va tanlash jarayonining samarali tizimi mahsuli bo‘lishi mumkinligini soha tadqiqotchisi Teylor va uning jamoasi tomonidan olib borilgan tadqiqot natijalari tasdiqlab bergan [2]. Ishga qabul qilish va tanlashning samarali jarayoni tashkilot muayyan ish yoki rol uchun to‘g‘ri nomzodni yollashini ta‘minlaydi. Biroq, tadqiqotlar shuni ko‘rsatadiki, inson resurslari bo‘yicha amaliyotchilar o‘z tashkilotining ishga qabul qilish va tanlash jarayonlariga tegishli tarzda rioya qilmaydilar.

Mahalliy davlat xizmatchilari ishga qabul qilishda tanlovning mukammal uslublaridan foydalanish muhim rol o‘ynashi bo‘yicha iqtisodchi olim Chernoskutovning tadqiqotlari ham ahamiyatli hisoblanadi [3].

Soha tadqiqotchisi Sikander tomonidan kuzatilganidek, ko‘plab mahalliy o‘zini o‘zi boshqaruvchi davlat organlari maqsad va strategiyalariga erishish uchun xarajatlarni kamaytirish chorasi sifatida tajribasiz ishchi kuchini jalb qiladilar. Bunday sharoitda esa IRB uchun qo‘shimcha o‘qitish va qayta tayyorlash xarajatlarini oshishi hisobiga samaradorlikni pasayish ehtimoli yuqori bo‘ladi [4].

Tadqiqot shuni ko‘rsatdi-ki, mahalliy hokimiyat organlarida ishga qabul qilish jarayoniga qo‘yiladigan talablarning aksariyati malaka, tajriba va boshqa narsalarga asoslanadi. Har qanday tashkilotni boshqarishning juda murakkab, ammo muhim jihati bo‘lib, xodimlarni yollash, ishga tushirishni rejalashtirish va lavozimni munosib ravishda egallashga o‘rgatish tavsiya etiladi [5].

Biroq, Illepe Jonsonning tadqiqoti mahalliy hukumatda ishga yollanishning ba‘zi asosiy cheklovlariga oydinlik kiritadi. Cheklovlar quyidagilardir:

1. Mahalliy hokimiyat imidji;
2. Jozibador bo‘lmagan ish muhiti;
3. Mahalliy davlat hokimiyati organlarining ichki siyosati;
4. Budjet ta‘minoti;
5. Markaziy hukumatning aralashuvi [6].

Umuman olganda mahalliy davlat boshqaruvi organlarida faoliyat samaradorligi undagi kadrlar siyosati va inson resurslarini boshqarish tizimining mukammal tashkil etilganligi bilan bog‘liqdir. Iqtisodchi olim Zelensovaning tadqiqot ishida davlat va munitsipal sektorda inson resurslarini boshqarish kadrlarni boshqarishning asosiy tushunchalarini o‘rganish, zamonaviy sharoitda davlat va munitsipal xodimlar faoliyati boshqarish bo‘yicha faoliyatning asosiy yo‘nalishlarini belgilash, motivatsion boshqaruvning asosi sifatida tashkilot maqsadlarini xodimning shaxsiy maqsadlari bilan birlashtirish, davlat va munitsipal boshqaruv organlarida

kadrlarni boshqarish tizimini yaratish, samarali davlat kadrlar siyosatini shakllantirish va amalga oshirish, kadrlarni jalb qilish, tanlash va ishga joylashtirishning zamonaviy texnologiyalarini qo'llash, shuningdek, uning faoliyati natijalarini baholash, davlat fuqarolik va munitsipal xizmat xodimlarining kadrlar salohiyatidan samarali foydalanish va yanada rivojlantirish ko'nikmalarini rivojlantirishni nazarda tutuvchi faoliyat sohasi ekanligi alohida ta'kidlab o'tilgan [7].

Sohada tadqiqot olib borgan olim A.S.Nikitinaning fikricha mahalliy davlat boshqaruv organlarida inson resurslarini boshqarish - bu bo'lajak davlat va munitsipal xodimlarning vakolatlarini shakllantirish, ularga davlat va munitsipal boshqaruv tizimida inson resurslarini boshqarishning samarali texnologiyalarini tanlash va ulardan foydalanish nazarda tutishi ta'kidlagan[8].

Shu sababli, mahalliy hokimiyat organlariga ishga qabul qilish ish talablariga to'g'ri kelmaydigan odamlarning ko'p vaqt va mablag'larini behuda sarflashni bartaraf etadi. Demak, yaxshi ishga qabul qilish jarayonining yo'qligi mahalliy hokimiyat organlarining yaxshi ishlamasligining asosiy sababi bo'lib, bu mahalliy hududlarning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishiga ta'sir qilishi mumkin.

Tahlil va natijalar

Bugungi kunda ko'pgina mamlakatlarda davlat xizmatiga kirish uchun odatda, qariyb bir xil talablar qo'yiladi. Ya'ni bunga ko'ra shaxs tegishli mamlakatning fuqarosi bo'lishi, o'n sakkiz yoshga to'lgan bo'lishi, davlat tilini yaxshi bilishi, tegishli kasb ma'lumotiga ega bo'lishi va davlat xizmati to'g'risidagi qonunchilikda belgilangan boshqa talablarga javob beradigan bo'lishi shart.

Shaxslarning davlat xizmatiga qabul qilinishida konstitutsiyaviy prinsipga amal qilinadi, ya'ni, barcha fuqarolar uchun, ularning qobiliyati va kasbiy tayyorgarligiga muvofiq, davlat xizmatiga kirish uchun teng imkoniyatlar yaratib beriladi. O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 6-moddasiga muvofiq: "barcha fuqarolar mehnat huquqlariga ega bo'lish va ulardan foydalanishda teng imkoniyatlarga egadirlar", - deb mustahkamlangan.

Davlat xizmatiga kadrlarni tanlash jarayoni taqdim etilayotgan malakaviy talablar, mezonlar va huquqiy me'yorlarga muvofiq amalga oshiriladi. Davlat xizmatiga qabul qilish jarayonida har qanday kamsitilishlarga yo'l qo'yilmaydi.

Davlat xizmatiga kirishda, shuningdek uni o'tash mobaynida shaxsning irqi, millati, tili, jinsi, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy va mansab holati, yashash joyi, dinga munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga va konstitutsiya va boshqa qonunlarda belgilangan tartibda tuzilgan boshqa kasaba uyushmalariga a'zolidan qat'i nazar to'g'ridan-to'g'ri yoki boshqa yo'llar bilan xizmatchilarga cheklashlar yoki imtiyozlar belgilanishi mumkin emas. Bu qoida 1948-yil 10-dekabrda qabul qilingan "Inson huquqlari umumjahon

deklaratsiyasi”da ilk bor e’tirof etilgan bo’lib, uning 21-moddasi ikkinchi qismiga muvofiq har bir inson o’z mamlakatida davlat xizmatiga kirishda teng huquqqa egadir. Ushbu qoida 1966-yil 16-dekabrda BMTning Bosh Assambleyasi tomonidan qabul qilingan “Fuqarolik va siyosiy huquqlar to’g’risida”gi xalqaro Paktda huquqiy mustahkamlanib, uning 25-moddasi uchinchi qismida yanada rivojlantirilgan. Ushbu hujjatda har bir fuqaro hech qanday kamsitishsiz va asoslanmagan cheklashlarsiz o’z mamlakatida umumiy shart-sharoitlarda davlat xizmatiga kirishda teng huquq va imkoniyatlarga ega bo’lishi kerakligi ko’rsatilgan va ushbu qoida bugunga kelib ko’plab mamlakatlarning konstitutsiyalarida mustahkamlangan.

O’zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 78-moddasiga muvofiq, davlat xizmatiga qabul qilishni g’ayriqonuniy ravishda rad etishga yo’l qo’yilmaydi. Quyidagilar davlat xizmatiga qabul qilishni g’ayriqonuniy ravishda rad etish deb hisoblanadi:

- jinsi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati, dinga bo’lgan munosabati, e’tiqodi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va ular mehnatining natijalariga aloqador bo’lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlar va imtiyozlar belgilash (6-modda);

- ish beruvchi tomonidan taklif qilingan shaxslarni ishga qabul qilmaslik;
- ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishi shart bo’lgan shaxslarni (belgilangan kvota hisobidan ishga yuborilgan shaxslarni; homilador ayollar va uch yoshgacha bolasi bor ayollarni – ularning homiladorligi yoki yosh bolasi borligini vaj qilib) ishga qabul qilmaslik;

- qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa hollar.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, xodimning talabi bilan ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab uch kun muddat ichida yozma javob berishi shart, bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega bo’lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo’lishi lozim. Asoslantirilgan javob berish haqidagi talablarni qondirishni rad etish xodimning ishga qabul qilish g’ayriqonuniy ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilishiga to’siq bo’lmaydi.

Davlat xizmatini o’tashning asosiy belgisi – bu **davlat lavozimini egallashdir**. Davlat lavozimini egallash fuqaroning mansab huquqlari, o’z majburiyatlari, burchi va vazifalari, cheklovlar hamda huquqiy javobgarlikning subyektiga aylanganidan dalolat beradi.

Davlat fuqarolik xizmatchisi quyidagi majburiyatlarga ega:

- O’zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi, qonunlari va boshqa qonun hujjatlariga rioya qilish;

- o’z xizmat vazifalarini vijdonan bajarish, davlat organi tomonidan o’rnatilgan xizmat intizomi qoidalari, xizmatga oid ma’lumotlar bilan ishlash tartibi va mehnatga oid boshqa ichki tartib-qoidalarga rioya qilish;

- davlat fuqarolik xizmatini o’tash bilan bog’liq qonunchilikda belgilangan cheklovlarga rioya qilish;

- davlat xizmatchisining odob-axloq qoidalariga rioya qilish, manfaatlar to‘qnashuviga yo‘l qo‘ymaslik, xolis va beg‘araz bo‘lish;

- O‘zbekiston Respublikasida yashaydigan millat va elatlarning tillari va urf-odatlariga hurmat ko‘rsatish, turli etnik, ijtimoiy guruhlar va konfessiyalarning madaniy va boshqa xususiyatlarini hisobga olish, o‘z vakolatlarini amalga oshirishda hamda xizmatdan tashqari munosabatlarda ijtimoiy barqarorlikka, millatlararo va konfessiyalararo totuvlikka hissa qo‘shish;

- davlat xizmatining nufuzini tushirishga olib keladigan yoki davlat fuqarolik xizmatchisining o‘z xizmat vazifasini vijdonan bajarishiga shubha tug‘diradigan xatti-harakatlardan, shu jumladan o‘z xizmat vazifasini bajarishda har qanday kamsitish, noxolislik yoki kimgadir nisbatan alohida munosabatda bo‘lishdan tiyilish, o‘z xizmat faoliyatiga tashqi ta’sirlarning oldini olish;

- o‘z vakolatidan shaxsiy va boshqa qonunga xilof maqsadlarda foydalanishga hamda davlat organi, ularning mansabdor shaxslari va fuqarolarning faoliyatiga noqonuniy ta’sir o‘tkazishga yo‘l qo‘ymaslik;

- rahbarlar, yuqori turuvchi organ mansabdor shaxslarining qonun hujjatlariga zid bo‘lmagan topshiriqlarini bajarish;

- davlat sirlarini yoki qonun bilan qo‘riqlanadigan boshqa ma’lumotlarni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlari talablariga rioya qilish, shuningdek, xizmat vazifalarini bajarish paytida olingan ma’lumotlarni, shu jumladan davlat fuqarolik xizmatini tugatgandan so‘ng ham oshkor etmaslik;

- har yili o‘zining daromadi va mol-mulki to‘g‘risida deklaratsiya topshirish;

- davlat mulkining butun saqlanishini ta’minlash, o‘ziga ishonib topshirilgan davlat mulkidan faqat xizmat maqsadlarida foydalanish;

- doimiy ravishda kasbiy kompetensiyasini oshirib borish.

Davlat fuqarolik xizmatchilarining zimmasida qonun hujjatlariga muvofiq boshqa majburiyatlar ham bo‘lishi mumkin.

Kadrlarni jalb etish va saralash muddatini belgilash.

Davlat fuqarolik lavozomini egallash uchun ochiq mustaqil tanlovni o‘tkazish meritokratiya, ochiqlik, muqobillik va mustaqillik tamoyillari asosida amalga oshiriladi.

Davlat fuqarolik lavozomini egallash uchun ochiq mustaqil tanlovni o‘tkazishda nomzodlarning jinsi, irqi, millati, tili, dini, ijtimoiy kelib chiqishi, e’tiqodi, shaxsi va ijtimoiy mavqeidan qat’i nazar ularga teng imkoniyatlar kafolatlanadi.

Davlat fuqarolik lavozomini egallash uchun ochiq mustaqil tanlov asosida davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilinadigan shaxslar vakolatli organ bilan kelishmasdan turib lavozimdan ozod qilinishi mumkin emas, qonun hujjatlarida belgilangan holatlar bundan mustasno.

Davlat fuqarolik xizmatiga kirish uchun ochiq mustaqil tanlovni o'tkazish tartibi O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan belgilanadi.

Bo'sh ish o'rniga tanlangan shaxslarning kadr boshqaruvi.

Bo'sh vakant ish o'rniga shaxslar davlat organi va tashkilotlarning lavozimlar to'g'risidagi ma'lumotlarini avtomatik tarzda “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksi orqali saytga joylashtirilishi orqali ishga joylashadilar. Vakant lavozimlar to'g'risidagi ma'lumotlar saytga joylashtirilgan sana mazkur lavozimni egallash bo'yicha tanlov e'lon qilingan kun deb hisoblanadi. Vakant lavozimlar va tanlov o'tkazilishi to'g'risidagi ma'lumotlar davlat organi va tashkilotining rasmiy veb-saytida, ijtimoiy tarmoqlarda, shuningdek, messenjerlar va davriy nashrlarda joylashtirilishi mumkin.

Tanlovda ishtirok etish bo'yicha nomzodlarning arizalarini qabul qilish muddati tanlov e'lon qilingan kundan boshlab 10 kalendar kunni tashkil qiladi. Tanlovda ishtirok etish bo'yicha arizalar kelib tushmagan taqdirda, arizalarni qabul qilish muddati avtomatik tarzda 15 kalendar kunga uzaytiriladi. Tanlovda ishtirok etish bo'yicha arizalarni qabul qilish nomzodlar tomonidan faqat saytdagi elektron so'rovnomanini to'ldirish orqali amalga oshiriladi. Bunda, nomzodga bir vaqtning o'zida bitta davlat organi va tashkilotining uchtdan ortiq bo'lmagan vakant lavozimini egallash uchun tanlovda ishtirok etish huquqi beriladi.

Bo'sh ish o'rniga tanlov orqali tanlangan shaxslar O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi roziligisiz hamda Agentlikni xabardorligisiz ishdan bo'shatilishiga yo'l qo'yilmaydi.

Xodimlarni shakllantirishga asosiy yondashuvlar.

Davlat xizmatini o'tash – davlat xizmatining muhim tarkibiy qismi bo'lib, mazkur davrda davlat apparati xodimlarining huquqiy, ijtimoiy va lavozim mavqei shakllanadi.

Davlat xizmatini o'tash uzoq davom etuvchi jarayon bo'lib, davlat-xizmat munosabatlari vujudga kelishi bilan boshlanadi, ya'ni xizmatchini davlat ahamiyatiga molik lavozimga tayinlash vaqtidan boshlanadi va bir qator jarayonlarni o'z ichiga oladi: sinov muddati, attestatsiya, muntazam ravishda malaka oshirish va qayta tayyorlash, rag'batlantirish va javobgarlik, iste'fo yoxud nafaqaga chiqish.

Davlat xizmatini o'tash – xizmat o'tashning asosiy mazmuni, bosqichlari, tartib va jarayonlarini belgilab beruvchi huquqiy, tashkiliy va ijtimoiy chora-tadbirlar tizimi hisoblanadi. Davlat-xizmat vakolatlarini amalga oshirish jarayonida, davlat va davlat xizmatchilari o'rtasida vujudga keladigan munosabatlar majmui mujassam etilgan.

Xizmatni o'tash bir butun jarayon bo'lib, bu jarayon quyidagi bosqichlardan iborat bo'ladi:

- davlat xizmatiga qabul qilish;
- davlat xizmatchilarini attestatsiyadan o'tkazish va ularning malakasini oshirish;

- malaka darajalari va maxsus unvonlar berish;
- davlat xizmatchisini boshqa lavozimga o'tkazish;
- davlat xizmatchisini rag'batlantirish;
- davlat xizmatchisining javobgarligi;
- davlat xizmatining tugatilishi.

Bu bosqichlarni shartli ravishda ikki guruhga bo'lish mumkin:

majburiy bosqichlar – xizmatga qabul qilish, attestatsiyadan o'tkazish, malaka darajalari va maxsus unvonlarni berish, xizmatni tugatish;

fakultativ bosqichlar – boshqa lavozimga o'tkazish, rag'batlantirish, javobgarlikka tortish.

Majburiy bosqichlar shunday bosqichlar-ki, davlat xizmatiga qabul qilingan xodim bu bosqichlarni albatta o'taydi. Bu bosqichlar har qanday xodim uchun majburiy hisoblanadi.

Fakultativ bosqichlarni o'tash esa xodimning o'z ish faoliyatiga bog'liq. Masalan, xodim yaxshi ishlasa rag'batlantirilishi mumkin, huquqbuzarlik sodir etsa javobgarlikka tortiladi.

Bugungi kunda ko'pgina mamlakatlarda davlat boshqaruvida kadrlarni ishga yollash uchun odatda, qariyb bir xil talablar qo'yiladi. Ya'ni bunga ko'ra shaxs tegishli mamlakatning fuqarosi bo'lishi, o'n sakkiz yoshga to'lgan bo'lishi, davlat tilini yaxshi bilishi, tegishli kasb ma'lumotiga ega bo'lishi va davlat xizmati to'g'risidagi qonunchilikda belgilangan boshqa talablarga javob beradigan bo'lishi shart.

Davlat xizmatiga kadrlarni yollash jarayoni taqdim etilayotgan malakaviy talablar, mezonlar va huquqiy me'yorlarga muvofiq amalga oshiriladi. Davlat xizmatiga qabul qilish jarayonida har qanday kamsitilishlarga yo'l qo'yilmaydi. Davlatning shtatda turuvchi xizmatchilari doimiy lavozimlarga ega. Ularning mavqei barqarordir. Ular ma'muriyat tomonidan bo'ladigan o'zboshimchaliklardan kafolatlangan hamda qonunning alohida himoyasi ostida turadilar. Xususiylar sektordan farqli o'laroq davlat xizmatida ishga yollash va ish sharoitlari to'g'risida jamoaviy hamda xususiylar shartnomalar tizimi amal qilmaydi. Davlat xizmatchilari maqomining aksariyat savollari qonunlar bilan tasdiqlanadigan ustavlar (statuslar) bilan hal qilinadi.

Misol uchun Fransiyadagi davlat xizmatini tashkil etishda yollash tizimi (“ochiq davlat xizmati”) va martaba tizimi (“yopiq davlat xizmati”) qo'shib olib boriladi. Shunga muvofiq holda davlat xizmatchilari ikki katta guruhga bo'linadi:

– hisoblanmaydigan, davlat muassasalarida yollanish bo'yicha ishlovchi xizmatchilar. Soatbay ishlovchi va shartnoma bo'yicha ishlovchilar, stajyorlar shu guruhga mansubdir;

– davlat xizmati tizimida doimiy ishlovchi hamda uning asosini tashkil etuvchi xizmatchi amaldorlar.

Davlat xizmatida Yaponiya uchun xususiyatli bo'lgan “umrbod yollanish” tizimi amaldadir, bu tizim yollash bo'yicha ishga kirgan shaxsni aynan bir tashkilotda uzoq vaqt (nafaqaga ketgunga qadar) ishlashini ko'zda

tutadi. Shu asnoda xizmatchining lavozimi va maosh hajmi uzluksiz ish stajiga bog'liq qilib qo'yiladi. Yaponiyadagi “umrbod yollash” tizimi bilan bog'liq davlat xizmatining o'ziga xos xususiyatlaridan biri shundaki, lavozimdorni o'z tashkiloti ichida tez-tez ko'chirib turilishi asnosida, ular muassasalararo ko'chirilmaydi. Rotatsiya tizimi ish kuchining mobilligini ta'minlaydi, uning layoqati, malakasi va raqobatbardoshligini oshiradi. Qoida tariqasida, 2–3 gorizontal ko'chirishlardan so'ng vertikal rotatsiya bo'lib o'tadi, ya'ni lavozimga ko'tarilish, yana ko'proq haq to'lanadigan lavozimga o'tkazilish. Rotatsiya, shuningdek, davlat xizmatchisida o'z dunyoqarashini kengaytirishga, tashkilotiga yanada kengroq tomondan qarashni rivojlantirishga rag'bat uyg'otadi.

Ishga yollash jarayoniga ta'sir etuvchi omillar.

Mehnat qilish huquqini ta'minlaydigan mexanizmlardan biri ishga yollash paytida kamsitishlarni taqiqlashdir. Qator xorijiy mamlakatlarning qonun hujjatlarida ishga qabul qilish paytidagi kamsitishlarni taqiqlash asoslarining muayyan ro'yxati nazarda tutiladi.

O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etishga yo'l qo'yib bo'lmasligi to'g'risidagi umumiy norma (Mehnat kodeksining 78-moddasi) bilan bir qatorda, ish beruvchiga homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etishni taqiqlovchi, shuningdek yollanuvchini himoyalashning ayrim tartibotlari nazarda tutilgan 224-modda aks etgan. Ish beruvchi rad etish sabablarini yozma ravishda ma'lum qilishi shart. Ishga qabul qilishni rad etganlik ustidan sudga shikoyat qilinishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini gender nuqtai nazaridan tahlil qilish shuni tasdiqlaydiki, bizning qonun hujjatlarimizda mehnat huquqining umumiy normalari doirasida ishga yollash va ishdan bo'shatish paytida jinsi bo'yicha kamsitishlarni taqiqlovchi moddalarda hech qanday kamchiliklar yo'q. O'zbekiston Respublikasining mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarida ayollarning o'z reproduktiv funksiyalarini bajarishini ta'minlashning muayyan kafolatlari aks etgan.

Ota-onalikni, onalikni, otalikni himoya qilishga qaratilgan kompleks chora-tadbirlar belgilangan. Bular – homilador ayollarni ishsizlikdan himoya qilish va ish o'rnini saqlash imkoni bo'lmagan vaziyatlar yuzaga kelganda ularni albatta ishga joylashtirish, homilador ayollar va emizikli yoshdagi bolalari bor onalar mehnatini muhofaza qilish, emizikli bolasini ovqatlantirish uchun tanaffuslar berish, oila har qanday a'zosining kasal bolani parvarishlashi bo'yicha haq to'lanadigan ta'til olish huquqi kabilardir.

Nomzodlarni saralash tartibi.

Bugungi kunda, mamlakatimizda davlat boshqaruvini takomillashtirish yuzasidan keng ko'lamli islohotlar amalga oshirib borilmoqda.

Qayd etish joizki, boshqaruv kadrlarini tanlab olish, saralash yo'nalishida belgilangan vazifalar ijrosi davlat boshqaruvini zamon talabi darajasiga chiqarishda hal qiluvchi ahamiyatga ega. Zero, mamlakat Prezidenti

Sh.M.Mirziyoyev ta’kidlaganidek: “Yangicha va mustaqil fikrlaydigan, mas’uliyatli, tashabbuskor, ilg’or boshqaruv usullarini puxta o’zlashtirgan, vatanparvar, halol kadrlarni tanlash va saralash bo’yicha samarali tizim yaratilmas ekan, davlat boshqaruvida sifat o’zgarishi yuz bermaydi”.

Ma’lumki, inson resurlari va kadrlar salohiyatini rivojlantirish tizimining eng muhim bo’g’inlaridan biri kadrlar seleksiyasi hisoblanadi. Kadrlar seleksiyasi bu - lavozimlarga eng munosib nomzodlarni izlash, saralash va tanlab olish jarayoni o’z ichiga oladi. Boshqacha qilib aytganda, nomzodlar bilan suxbatlashish va ularning alohida xususiyatlarini aniqlashdan iborat.

Xorij tajribasiga qaraydigan bo’lsak, bu tizimni joriy etish borasida Davlat organlari va xususiy sektor vakillari tomonidan alohida muhim jihat sifatida qaraladi hamda sarmoyalarning katta qismini aynan shu yo’nalishga kiritishadi. Bu borada mamlakatimizda yaqin 3 yilgacha xususiy sektor vakillarining davlat organlariga nisbatan qarashlari yuqori darajada bo’lgan, va ular bugungi kunda mazkur tizimdan samarali foydalangan holda, ish sifati va unumdorligini yaxshilashga eshirib kelishmoqda.

O’zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrdagi 5843-son Farmoni bilan davlat organlari va tashkilotlarida yagona kadrlar siyosatini yuritish va bo’sh lavozimlarni to’ldirishda seleksiya tizimini amaliyotga joriy etishda Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi vakolatli organ etib belgilandi. Ko’pchilikda tanlash (Selection) bilan yollash (Recruitment) atamalarini bir biridan farqlashda qiyinchilik yuzaga keladi. Qayd etish joizki, bo’sh lavozimga eng munosib nomzodni tanlash jarayoni - tanlash deb ataladi.

Ishga yollash – bu saralangan nomzodni (shartnomaga asosan) lavozimga tayinlash va ishga qabul qilish tushuniladi. Tanlab olish ishga yollash jarayonlari bir-biri bilan bog’liq va har ikkisi tashkilot yoki korxonaning umumiy rivojlanishida muhim rol o’ynaydi.

Tanlash tizimi muhim jarayon, chunki yaxshi resurslarni jalb qilish tashkilot faoliyatining rivojlanishida hal qiluvchi ahamiyatga ega. Tanlash tizimini to’g’ri tashkil qilmaslik tashkilotning kelgusidagi faoliyatiga salbiy ta’sir ko’rsatishi mumkin. Tanlash tizimining asosiy maqsadi: zamonaviy talablarga javob beradigan eng munosib nomzodni belgilab, tanlash jarayonida ularning malaka, ko’nikma va tajribalarini tashkilotning yaqin kelajakdagi vazifalariga to’g’ri kelishini aniqlashdan iborat.

Samarali tanlash tizimining foydali jihatlari quydagilardan iborat:

- arzon, ko’p vaqt va kuch sarflashni talab etmaydi;
- bilim, qobiliyat va kompetetsiyasi past bo’lgan nomzodlarni kamaytirishga yordam beradi;
- turli nomzodlarning imkoniyatlari, bilimlari, ko’nikmalari va tajribalarini taqqoslashda yordam beradi.

Jahon tajribasidan kelib chiqib, meritokratiya, ochiqlik va mustaqillik tamoyillariga amal qilgan holda 7 ta bosqichda tanlov o’tkazadigan davlatlarga misol sifatida Skandinaviya, Yevropa mamlakatlari, Qozog’iston

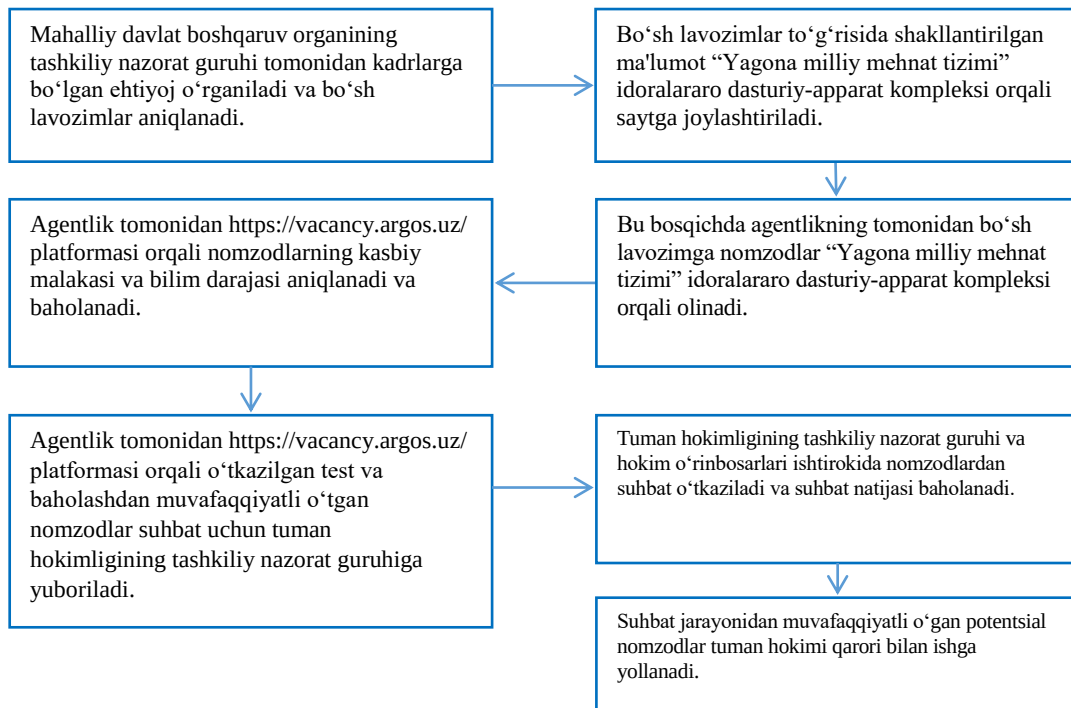
Respublikasini keltirish mumkin. Bundan tashqari, tanlovni o'tkazishda nomzodlarning jinsi, irqi, millati, tili, dini, ijtimoiy kelib chiqishi, e'tiqodi va ijtimoiy mavqei bo'yicha kamsitishlarga yo'l qo'yilmaydi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi ham xalqaro tajribalardan kelib chiqqan holda, tajriba tariqasida davlat organi va tashkilotlarida mazkur tizimni amaliyotda qo'llab, vakant lavozimlarni malakali va eng munosib nomzodlar bilan to'ldirish maqsadida ochiq mustaqil tanlov e'lon qilib bormoqda.

Bugungi kunda O'zbekistonda taxminan 90 ming nafarga yaqin davlat xizmatchisi bor. Ular orasidan kasbga oid sifatlari va alohida xizmatlarini odilona va obyektiv baholash asosida eng munosib va qobiliyatli shaxslarni davlat fuqarolik xizmatiga qabul qilish hamda ularning xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishini nazarda tutuvchi meritokratiya (munosiblar hokimiyati) tamoyilini qo'llash asosida tanlab olish maqsadida munosib kadrlarning davlat fuqarolik xizmatiga kirib kelishi uchun yangi innovatsion, oson hamda shaffof yo'llar taqdim etilmoqda. Jumladan, Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi tomonidan mazkur vazifaning ijrosini ta'minlash maqsadida jahonning ko'plab mamlakatlaridagi tajribalarni o'rganib, hozirda ochiq mustaqil tanlov orqali davlat fuqarolik xizmatidagi bo'sh lavozimlar munosib nomzodlar tomonidan egallanishi uchun “Davlat fuqarolik xizmatchilari vakant lavozimlarining yagona ochiq portali” (<https://vacancy.argos.uz/>) ishlab chiqilgan. Ushbu tizim orqali bugunga qadar qariyb o'n ming nafar talabgor davlat xizmatining turli lavozimlariga ishga kirish uchun tanlovlarda ishtirok etdilar. Ulardan besh mingga yaqin eng munosib kadrlar davlat xizmatiga ishga qabul qilindi. Mazkur tanlovda mavjud bo'sh lavozimlar uchun 3 ta bosqichdan muvaffaqiyatli o'tgan eng munosib mutaxassislar bilan to'ldiriladi. Ya'ni, vacancy.argos.uz platformasidan onlayn ro'yxatdan o'tdilar, test topshirish va suhbat jarayonidan o'tish. Ishga kirishdagi ushbu ochiqlik va shaffoflik tizimi hukumatga nisbatan ishonchni ham shakllantiradi. Tanlovning yana bir muhim tomoni – eng saralarni tanlash imkoni mavjud ekanligida.

Yuqorida keltirilgan tanlash tizimini davlat fuqarolik xizmati sohasida joriy etilishi, tanlash jarayonlarida inson omilining kamaytirilishi, adolatli, ochiq va shaffoflikning ta'minlanishi natijasida sohada yuzaga kelishi mumkin bo'lgan korrupsion holatlarning oldi olinishiga, yetuk, zamonaviy bilim va ko'nikmaga ega bo'lgan kadrlarning davlat fuqarolik xizmati sohasiga jalb etilishi ta'minlanishiga erishiladi.

Respublika hududlaridan tanlanma asosida o'rganilgan mahalliy davlat boshqaruv organlarida bo'sh lavozimlarga kadrlarni jalb etish va yollash tizimi yuqorida ta'kidlanganidek, davlat xizmatini rivojlantirish agentligi hamda hokimlikning tashkiliy nazorat guruhi (kadrlar bo'limi) hamkorligida amalga oshirilishi ma'lum bo'ldi. (1-rasm)



1-rasm. Mahalliy davlat boshqaruv organlarida boʻsh lavozimlarga kadrlarni jalb etish va yollash bosqichlari

Boʻsh lavozimlar toʻgʻrisidagi eʼlon asosan hokimlikning tashkiliy nazorat guruhi tomonidan Boʻsh lavozimlar toʻgʻrisida shakllantirilgan maʼlumot “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksi orqali saytga joylashtiriladi hamda davlat xizmatini rivojlantirish agentligining viloyat filialiga roʻyxat taqdim etiladi. Hokimlikning oʻzi tomonidan ham munosib kadrlar toʻgʻrisidagi maʼlumot davlat xizmatini rivojlantirish agentligi viloyat filialiga tavsiya sifatida taqdim etilishi ham mumkin. Shu ikki manba orqali hokimlikning boʻsh lavozimariga nomzodlar jalb etiladi. Agentlik tomonidan <https://vacancy.argos.uz/> platformasi orqali oʻtkazilgan test va baholashdan muvaffaqiyatli oʻtgan nomzodlar suhbat uchun tuman hokimligining tashkiliy nazorat guruhiga yuboriladi. Shundan soʻng tuman hokimligining tashkiliy nazorat guruhi va hokim oʻrinbosarlari ishtirokida nomzodlardan suhbat oʻtkaziladi va suhbat natijasi baholanadi. Suhbat jarayonidan muvaffaqiyatli oʻgan potentsial nomzodlar tuman hokimi qarori bilan ishga yollanadi.

2020-yilga qadar Oʻzbekistonda “Mahalliy davlat hokimiyati toʻgʻrisida”gi qonunga muvofiq, mahalliy ijroiya hokimiyati organlariga kadrlarni jalb etish va ularni lavozimlarga tayinlash amalga oshrib kelinayotgan edi. Ushbu qonun 1993-yilda qabul qilingan boʻlib, 27 yildan beri ushbu qonun doirasida mahalliy boshqaruv organlarida kadrlar siyosati olib borilar edi. Mazkur qonunning 23-moddasida mahalliy ijroiya hokimiyati organining tarkibiy tuzilmasidagi rahbar kadrlar va mutaxassislar davlat boshqaruvining yuqori organlari bilan kelishilgan holda hokim tomonidan lavozimga tayinlanishi va

lavozimdan ozod etilishi hamda bu xususda qabul qilingan qaror xalq deputatlari Kengashining tasdig'iga kiritilishi belgilab qo'yilgan edi.

Hokimlikda bo'sh lavozim yuzaga kelganda tuman hokimligining kadrlar bo'limi tomonidan tuman bandlikka ko'maklashish markazlariga xabar berilar edi. Ishga jalb qilish va suhbat jarayonlari tuman hokimligining kadrlar bo'limi va hokim o'rinbosarlaridan iborat ishchi guruh yordamida saralanib, yollash bo'yicha qaror qabul qilish uchun hokimga nomzodlar ro'yxati kiritilar edi.

Ushbu qonuni hozirgi zamon talablariga moslashtirish uchun Oliy Majlis Qonunchilik palatasi tashabbusi bilan 2021-yilning aprel oyida “Mahalliy davlat hokimiyati to'g'risida”gi qonun loyihasini ishlab chiqildi va huquqiy hujjatlar muhokamalari portaliga omma e'tibori uchun muhokamaga kiritildi. Hozirda ushbu qonun loyihasiga ayrim o'zgartirishlar kiritish va qabul qilish bo'yicha muhokamalar ketmoqda.

Shunday bo'lsa-da, 2020-yildan buyon mahalliy davlat boshqaruv organlarida allaqachon kadrlarni jalb etish va ishga yollash jarayonlari yangi tuzilma ko'magida amalga oshirilmoqda. Ya'ni, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktyabrda “O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi faoliyatini tashkil etish chora-tadbirlari to'g'risida”gi PQ-4472-son qaroriga asosan Davlat xizmatini rivojlantirish agentligi davlat organlari va tashkilotlarining kadrlar bo'linmalari respublikada kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmatining zamonaviy tamoyillarini joriy etishda eng muhim bo'g'in hisoblanishi belgilab berildi.

Hozirda davlat xizmatini rivojlantirish agentligi viloyat filiallari yordamida hamda uning tavsiyasi bilan tuman hokimliklaridagi bo'sh lavozimlar to'ldirilmoqda. Bunda asosiy e'tibor kadrlarning meritokratiya tamoyillari asosida tanlab olishga qaratilgan bo'lib, zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda kadrlarni saralab olish va joy-joyiga qo'yishning maksimal darajada shaffof va adolatli tizimi joriy etishga qaratiladi.

Shu maqsadda Agentlik tomonidan Davlat fuqarolik xizmatchilari vakant lavozimlarining yagona ochiq portali — vacancy.args.uz elektron platformasi ishlab chiqilgan. vacancy.args.uz elektron platformasiga vakant lavozimlar to'g'risidagi ma'lumotlar avtomatik tarzda kelib tushadi.

Ushbu platformaga davlat organlaridagi vakant lavozimlar to'g'risidagi ma'lumotlar avtomatik tarzda “Yagona milliy mehnat tizimi” idoralararo dasturiy-apparat kompleksidan kelib tushadi hamda tanlov e'lon qilingan vakant o'rin uchun nomzodlar tomonidan hujjatlar elektron tarzda qabul qilinadi.

Vakant lavozim uchun ochiq mustaqil tanlov quyidagi tartibda ishlaydi:

- hujjatlarni elektron tarzda qabul qilish (10 kun davomida);
- nomzodning vakant lavozim malaka talablariga mosligini o'rganish;
- test sinovidan o'tkazish;

– suhbat jarayoni (assessment shaklida);

Tanlovning har bir bosqichi natijasi onlayn tarzda asoslantirilgan javob bilan har bir nomzodning portaldagi shaxsiy kabinetiga yuboriladi. O'rganilgan xududlarda tuman hokimliklarida ham kadrlarni jalb etish va yollash jarayoni yuqoridagi tizim bo'yicha amalga oshirilmoqda. Hokimliklarning tashkiliy nazorat guruhi rahbarlarining aytishicha, ushbu yangi tizim ancha shaffof bo'lib, kadrlarni qidirish va jalb qilishda inson omilini kamaytiradi hamda turli korrupsion vaziyatlarni oldini oladi.

Ammo, bu tizimning joriy qilinishi rekrutment bilan bog'liq barcha muammolarni hal etadi degani emas. Sababi, tuman hokimliklarining tashkiliy nazorat guruhi rahbarlarining so'zlariga ko'ra, mahalliy davlat boshqaruv organlarida ish hajmi ko'pligi, ish haqi darajasining pastligi hamda ish vaqti davomiyligining barqaror emasligi kabi omillar malakali kadrlarni bo'sh lavozimlarga murojaat qilishlariga to'sqinlik qilmoqda.

Xulosa va takliflar

Yuqorida keltirilgan nazariy va amaliy jihatlarini inobatga olgan holda mahalliy davlat boshqaruv organlarida kadrlarni jalb etish va yollash tizimini takomillashtirish bo'yicha quyidagi tavsiyalarni keltirib o'tamiz:

– tuman hokimliklari tashkiliy nazorat guruhiga yangi kadrlarni ishga yollash borasida davlat xizmatini rivojlantirish agentligiga tanlab berish uchun kamida uch nafar nomzodlarni hokimlikning o'zi tomonidan tavsiya qilish vakolatini berish;

– mahalliy davlat hokimiyati organlarida kadrlarni ishga yollashda joriy qilingan xodimlarning bilimi, kasbiy va psixologik ko'nikmalarini baholash metodikalari bir biridan farq qilib, yagona ilmiy asosga ega emas.

Shuning uchun, kadrlarni ishga qabul qilish, tanlash yoki kadrlarni rivojlantirish jarayonida bir qator professional baholash, ya'ni kasbiy va psixologik ko'nikmalarini baholashni amalga oshiruvchi Baholash markazlari (Assesment center) faoliyatini yo'lga qo'yish. Masalan, Amerika Qo'shma Shtatlarida davlat xizmatida inson resurslarini tahlil qilish, buyurtma asosida kadrlarni tanlash, kadrlar zaxirasini shakllantirish, amaldagi rahbar kadrlarni rivojlantirish va o'qitish dasturlarini yaratish, xodimlarning kuchli tomonlari va rivojlanish zonalarini hisobga olgan holda individual rivojlanish rejalarini ishlab chiqishda Baholash markazi (Assesment center) orqali amalga oshiriladi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Israel Yiga, Augustine Wandiba. Recruitment and Selection Process and Local Government Performance in Kiboga District, Uganda. KIU Journal of Social Sciences Copyright©2016.

2. Taylor. Organizational Entry: Recruitment, Selection, Orientation, and Socialization of Newcomers, Prentice Hall 2nd Ed. (2012).

3. Черноскотов В. Е. О роли международного сотрудничества в профессиональной подготовке государственных и муниципальных служащих // Развитие территорий. 2019. №2 (16).

4. Sikander, Tasneem. “A Theoretical Framework of Local Government.” (2015).

5. Djabatey, Edward Nartey, (2012) the problem of recruitment Constraint. In Nigerians Development John Willey & sons inc (U.S.A).

6. Ilepe Johnson Akintunde (2017). Recruitment Policies and Politics in the Local Government Administration: Implication for the Achievement of Universal Basic Education as a Sustainable Development Goal in Nigeria. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences 2017, Vol. 7, No. 9 ISSN: 2222-6990.

7. Зеленцова С.Ю., Кауфман Н.Ю. Кадровые службы в системе управления персоналом органов государственной и муниципальной власти // РСЭУ. 2019. №2 (45).

8. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 187 с.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



KRAUDFANDING PLATFORMASIDA AYOLLAR INSON KAPITALINI RIVOJLANTIRISH YO'NALISHLARI

Bozorova Saxobat Abdujapparovna

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“Inson resurslarini boshqarish” kafedrası

Katta o'qituvchisi, PhD

Annotatsiya: Maqolada O'zbekistonda ayollarning inson kapitalini rivojlantirishda kraudfanding platformasini qo'llash imkoniyatlari o'rganilgan bo'lib, shuningdek, O'zbekistondagi ta'lim muassasalarida tahsil oluvchilar o'rtasida ayollar ulushi, O'zbekistonda ishsizlar o'rtasida gender tafovut, O'zbekistonda ayollar rahbarlik qilayotgan sohalar, sanoatning turli sohalarida ayollar rahbarlik qilayotgan tadbirkorlik turlari o'rganilgan.

Kalit so'zlar: kraudfanding, platforma, inson kapitali, ta'lim, gender tafovut, ishsizlik, «ayollar daftari», ayol rahbarlar.

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЖЕНСКОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА КРАУДФАНДИНГОВОЙ ПЛАТФОРМЕ

Бозорова Сахобат Абдужаппаровна

Ташкентский государственный экономический университет

Кафедра "Управление человеческими ресурсами"

Старший преподаватель, PhD.

Аннотация: В статье рассматриваются возможности использования краудфандинговой платформы для развития женского человеческого капитала в Узбекистане, а также процент женщин среди учащихся образовательных учреждений Узбекистана, гендерный разрыв среди безработных в Узбекистане, а также изучены виды предпринимательства, возглавляемого женщинами в различных отраслях промышленности Узбекистана.

Ключевые слова: краудфандинг, платформа, человеческий капитал, образование, гендерный разрыв, безработица, «женский блокнот», женщины-лидеры.

DIRECTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF WOMEN'S HUMAN CAPITAL ON THE CROWDFUNDING PLATFORM

Bozorova Sakhobat Abdujapparovna

Tashkent State University of Economics

PhD, "Management of human resources" department

Abstract: The article discusses the possibilities of using a crowdfunding platform for the development of women's human capital in Uzbekistan, as well as the percentage of women among students of educational institutions in Uzbekistan, the gender gap among the unemployed in Uzbekistan, and also studied the types of entrepreneurship led by women in various industries in Uzbekistan.

Keywords: crowdfunding, platform, human capital, education, gender gap, unemployment, "women's notebook", female leaders.

Kirish

Inson va uning qobiliyatlari, bilim, malakasi har qanday jamiyat farovonligi va davlat iqtisodiy taraqqiyotining asosiy omiliga aylangan bugungi kunda O'zbekistonda ham inson kapitali, shubhasiz, ijtimoiy iqtisodiy siyosatning ustuvor yo'nalishi sifatida namoyon bo'lmoqda. Chunki inson kapitalini rivojlantirish – innovatsion iqtisodiyot, bilimlar iqtisodiyoti, investitsiyalar, global axborot tizimlari, eng yangi texnologiyalar va biznesning yangi shakllarini rivojlantirishning zarur sharti sanaladi. Inson potensialini tashkil etuvchi turli xususiyatlar ichida, inson kapitali aynan daromadlarning o'zgarishiga ta'sir ko'rsatuvchi xususiyatlarni ifodalaydi, shu jihatdan inson kapitali ishchining maxsus ta'lim, kasb-hunarga tayyorlash va ishlab chiqarish tajribasi asosida to'plangan bilimlari, ularni amalda qo'llashi va mahoratini o'z ichiga oladi.

Darhaqiqat, keyingi yillarda O'zbekistonda inson kapitalini rivojlantirish orqali barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlash va xalqqa munosib turmush tarzini yaratib berishga kun tartibidagi asosiy masala sifatida qaralmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “2019-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini innovatsion rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to'g'risida”gi PF-5544-sonli Farmonida “Mamlakatning xalqaro maydondagi raqobatbardoshligi darajasini va innovatsion jihatdan taraqqiy etganini belgilovchi asosiy omil sifatida inson kapitalini rivojlantirish – strategiyaning bosh maqsadidir”¹, deb belgilab berildi.

Shu bilan birga, 2019-yilning may oyida ilm-fan va oliy ta'lim sohasini rivojlantirish bo'yicha belgilangan vazifalar ijrosiga bag'ishlangan yig'ilishda Prezidentimiz mazkur sohaga oid davlat dasturlarini shakllantirish va markazlashgan tartibda moliyalashtirish orqali ilm-fanni tubdan rivojlantirish, yuksak natijadorlikka yo'naltirilgan ixtisosliklar bo'yicha milliy laboratoriyalar

¹ Sh.M.Mirziyoyev. “2019-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini innovatsion rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to'g'risida” Farmon. –T. 2018-yil 21 sentyabr

tizimini yaratish, ilmiy ishlanmalarni tijoratlashtirish, xalqaro reytinglarda mamlakatimiz fani nufuzini ko‘tarish bo‘yicha fikr yuritar ekan, “...Bu ishlardan asosiy maqsad mamlakatimizda inson kapitalini rivojlantirish, xom ashyo va uni qayta ishlash bilan uzoqqa borib bo‘lmaydi, qolaversa, ishlab chiqarishda qo‘shimcha qiymat olish uchun ham innovatsiyalar kerak. Shu bois ilm-fan taraqqiyotimizning muhim yo‘nalishi, tayanchi bo‘ladi”², – deb ta’kidlab o‘tdi.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili

Inson kapitalining nazariy va metodologik asoslari ko‘plab mahalliy va xorijiy olimlar tomonidan o‘rganilgan. Muammoni o‘rganishga katta hissa qo‘shgan S.P.Vigurskaya, A.I.Dobrinin, S.A.Dyatlov, I.V.Ilyinskiy, M.A.Kazaryan, R.I.Kapelyushnikov, A.P.Kolyadin, B.V.Korneichuk, Yu.A.Korchagin, A.V.Koritskiy, M.M.Kritskiy, S.A.Kurganskiy, O.V.Losev, V.I.Martsinkevich, L.G.Simkina, V.G.Smirnov, I.V.Soboleva, I.V.Skoblyakova, S.G.Strumilin, T.L.Sudova, G.N.Tuguskin, K.A.Ustinova, T.R.Xannanova, E.D.Tsyrenova, O.S.Chechina, T.A.Shterzer, M.A.Shchebratyx, A.Smit, D.Rikardo, K.Marks, M.A.Armstrong, G.Bekker, J.Ben-Porat, M.Blaug, G.Bouen, A.Bruking, J.Bun, E.Denison, D.V.Jogenson, R.Dornbusch, R.Lukas, P.Rohmer, M.Varner, W.Petty, L.Valras, J.Kendrick, D.Litie, G.D.McLeod, J.Mill, J.Minser, A.Marshall, F.Machlup, R.Solow, T.Styuart, F.V.Taylor, L.Tyurov, J.fon Tunen, T.Uitshteyn, I.Fisher, V.Far, J.Xiks, L.Xendriks, A.Fliaster, T.Shults, L.Edvidson, L.Fraumeni va boshqa olimlarning tadqiqotlari diqqatga sazovordir³.

Keyingi yillarda mamlakatimizda ham Q.X.Abduraxmonov, A.O‘lmasov, A.Vahobov, M.Saidov, I.A.Bakieva, M.Q.Pardaev, B.A.Abdukarimov, K.Saidov, M.Muxammedov, D.Aslanova, R.Seytmuradov, S.Isxakovalar tomonidan ilmiy izlanishlar olib borilib, olimlar o‘z tadqiqotlarida inson kapitali mazmun mohiyati yoritib berishgan⁴.

Inson kapitali tushunchasini ko‘plab xorijiy va mahalliy olimlar o‘z tadqiqotlarida o‘rganganlar. Birinchi marta 1961-yilda bu iborani amerikalik Teodor Shuls ishlatgan va uning izdoshi G.Bekker 1965 yildan buyon inson kapitaliga qo‘yilmalar samaradorligini asoslab, inson xulq-atvoriga iqtisodiy yondashuvni shakllantirgan holda bu g‘oyani ishlab chiqqan. Inson kapitali nazariyasi asoslarini yaratgani uchun ular iqtisod bo‘yicha Nobel mukofotlari bilan taqdirlanganlar (1979-yilda Teodor Shulsga, 1992 yilda G.Bekkerga). Teodor Shuls inson kapitali nazariyasi rivojlanishining dastlabki bosqichi shakllanishiga, uning ilmiy jamoatchilik tomonidan qabul qilinishi va ommalashishiga ulkan hissa qo‘shdi. U birinchilardan bo‘lib ishlab chiqarish omili sifatida inson kapitali tushunchasini kiritdi. Va u inson kapitalining sanoat

² Sh.M.Mirziyoyev “Ilm-fan va oliy ta’lim sohasini rivojlantirish” bo‘yicha belgilangan vazifalar ijrosiga bag‘ishlangan yig‘ilishi. 2019-yil 28-may

³ Дорофеев А.Ф. Развитие человеческого капитала в аграрном секторе России. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Белгород. 2018 г. - 404 стр.

⁴ Sharipov M.L., Koshanova N.M. Inson kapitali mohiyati, uning davlat va jamiyat taraqqiyotidagi ahamiyati. ACADEMIC RESEARCH IN EDUCATIONAL SCIENCES VOLUME 2 | ISSUE 4 | 2021 ISSN: 2181-1385 Scientific Journal Impact Factor (SJIF) 2021: 5.723 DOI: 10.24411/2181-1385-2021-00728 Academic Research, Uzbekistan 1259 www.ares.uz

va postindustrial iqtisodiyotning asosiy dvigateli va poydevori sifatidagi rolini tushunish uchun juda ko‘p ish qildi⁵.

Bizning fikrimizcha, **inson kapitali** –bu shaxsning nomoddiy boyligi bo‘lib, qonunda ta’qiqlanmagan faoliyat bilan shug‘ullanishida foydalanishi mumkin bo‘lgan, o‘ziga (egasiga) daromad (foyda) keltiruvchi, genetik va o‘zlashtirilgan, ijobiy sifat va miqdor xususiyatlariga ega bo‘lgan barcha komponentlar majmuasidir.

Tadqiqot metodologiyasi

O‘zbekiston Respublikasining qonunlari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari va qarorlari, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari, Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining ma’lumotnomalari va boshqa tegishli normativ-huquqiy hujjatlar hisoblanadi.

Tadqiqotda tizimli tahlil, qiyosiy tahlil, makroiqtisodiy tahlil, guruhlash, eksperiment, dekompozitsiya, adaptiv usullar, innovatsion va integratsion yondashuvlar, O‘zbekistond ayollarning inson kapitalini rivojlantirishda kraudfanding platformasini qo‘llash imkoniyatlarini aniqlashda foydalaniladi.

Tahlil va natijalar

Inson kapitalini rivojlantirish – bir kunlik ish emas. Mazkur missiya kompleks yondashuv hamda uzoq muddatli, muhimi, aniq yo‘naltirilgan chora-tadbirlarni talab qiladi. Bu borada tayyor yechimlar yo‘q. Har qaysi mamlakat o‘z yo‘li va yo‘nalishini mustaqil tarzda belgilab olmog‘i darkor. Shu nuqtai nazardan bugungi kunda O‘zbekistonda ayollar bilan manzilli ishlash mexanizmi joriy qilinmoqda. Unga ko‘ra, xotin-qizlar inson kapitalini rivojlantirish muammolari o‘rganilib, tizimli hal qilinishi kerak. Bugungi kunda barcha ma’lumotlar “Ayollar daftari” deb nomlanuvchi maxsus idoralararo elektron bazalarda jamlanib, tahlil qilinadi va nazoratga olinadi. “Ayollar daftari” mohiyatan aholining yordamga muhtoj qatlamlarini ta’lim, sog‘liqni-saqlash, uy-joy va bandlik masalalariga qaratilgan chora-tadbirlar kompleksini ifoda etadi.

“Ayollar daftari”da qayd etilganlarning 59 foizini ishsiz, 8,5 foizini boquvchisini yo‘qotgan, 6,7 foizini ijtimoiy himoyaga muhtoj I va II guruh nogironligi bor ayollar tashkil qiladi. Bundan tashqari, 5,4 foizi huquqiy yordamga, 1 foizi uy-joyini ta’mirlashga muhtoj ekani, 2,1 foizi noturar joylarda istiqomat qilayotgani, 1,9 foizi bir va undan ortiq nogiron farzandni yolg‘iz tarbiyalayotgani aniqlangan. SHuningdek, hozirgi kunda 44 ming nafardan ziyod ayollar tibbiy himoyaga, 36 ming 394 nafari esa kasb-hunar o‘rganishga muxtoj. Qolaversa, xotin-qizlarining 27,6 foizi tadbirkorlik faoliyatini boshlash yoki rivojlantirish uchun kredit olishda yordam so‘ragan. Respublikada tadbirkor ayollar ulushini yanada oshirish, ular uchun qulay biznes muhitini yaratish respublikamizda ayollar inson kapitalini rivojlantirishga qaratilgan chora-tadbirlarning asosiy maqsadi hisoblanadi. Zero, bu yo‘ldagi maqsadli chora-tadbirlar pirovardida xalq farovonligini ta’minlashga xizmat qiladi.

⁵ Навруз-Зода Б.Н., Шомиев Г.У. Исторические предпосылки развития теории человеческого капитала. Academy № 11 (14), Россия, Москва, 2016, ст.19.

Inson kapitalini rivojlantirishning gender jihatlarini o'rganish nafaqat ilmiy, balki amaliy ahamiyatga ega, chunki u ta'limni rivojlantirish strategiyasini ishlab chiqish va umuman ijtimoiy-iqtisodiy siyosatda e'tiborga olinishi kerak bo'lgan muammolar va tendensiyalarni ko'rish imkonini beradi. O'zbekistonda 2020-2021-o'quv yillarida ta'lim muassasalarida tahsil oluvchilar o'rtasidagi gender tenglik jihatlarini quyidagi jadval orqali ko'rishimiz mumkin (1-jadval):

1-jadval

O'zbekistondagi ta'lim muassasalarida tahsil oluvchilar o'rtasida ayollar ulushi⁶

Ko'rsatkichlar (2020-2021)	Jami	Erkaklar	Ayollar	Ayollar ulushi, %da
Kollej talabalari	95216	11720	83496	87,7
Akademik litsey talabalari	19820	12296	7524	37,9
OTM talabalari soni	571512	311486	260026	45,5
Tayanch doktoranturada tahsil oluvchilar	3880	2525	1355	34,9

Yuqoridagi jadval orqali ma'lum bo'ladiki, O'zbekistondagi ta'lim muassasalarida tahsil oluvchilar o'rtasida erkaklarga nisbatan ayollar ulushi kamroq. Masalan, akademik litseyda ayol talabalar ulushi 37,9 foizni tashkil etgan bo'lsa, OTMlarda tahsil oluvchilar o'rtasida ayollar ulushi 45.5 foizga etgan. Tayanch doktorantura bosqichida esa bu ko'rsatkich 34.9 foizni tashkil etmoqda. Faqatgina kollejlarda tahsil oluvchi ayollar soni erkaklarga nisbatan 71776 kishiga ko'p bo'lib, bu 87.7 foizni tashkil etadi. Demak, bundan hulosalar qilish mumkinki, respublikamizda qizlar ma'lum bir sohada oliy ma'lumotli bo'lishdan ko'ra kasb-hunarga o'qishning o'zi bilan cheklanishmoqda.

Statistik ma'lumotlarga qaraganda, 2022-yil yakunida O'zbekistonda jami ayollar soni 17527137 kishini tashkil etib, shundan mehnatga layoqatli yoshdagilari soni 9968571 kishini tashkil etadi.⁷

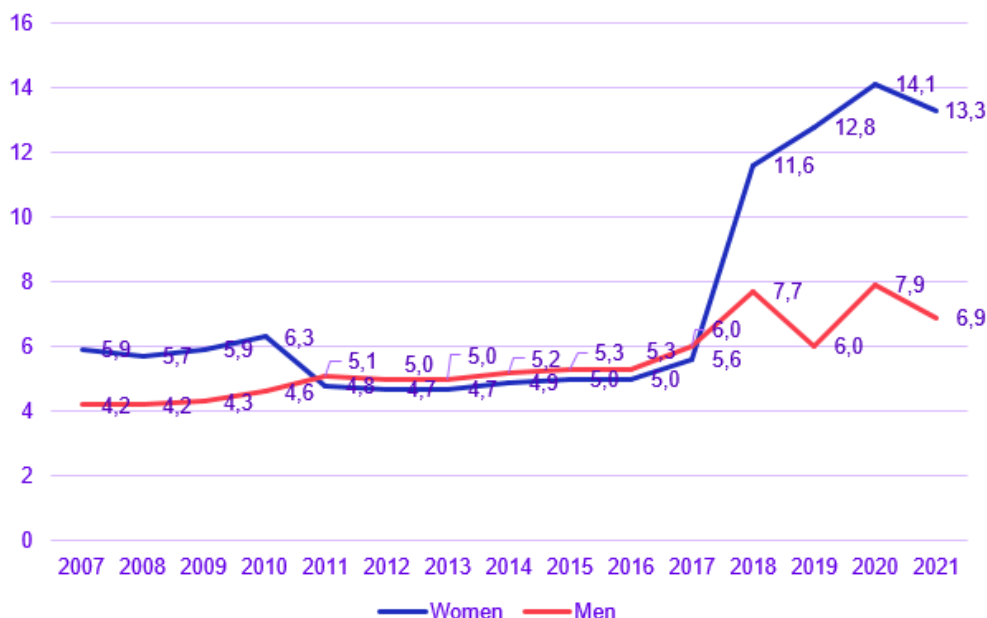
O'zbekistonda 2018-yildan beri ishsizlik darajasidagi gender tafovuti sezilarli darajada oshdi, 2021-yilda ayollarning ishsizlik darajasi erkaklarnikidan deyarli ikki baravar ko'p (1-rasm).

Ayollar inson kapitalini rivojlantirish va ularning teng huquqliligini ta'minlash mamlakatimizda ustuvor vazifalardan hisoblanib, 2030-yilga qadar O'zbekiston Respublikasida gender tenglikka erishish strategiyasi ishlab chiqilgan. Unga ko'ra, so'nggi yillarda xotin-qizlar va erkaklar uchun teng

⁶ O'zbekiston Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida tayyorlandi. <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/social-protection-2>

⁷ O'zbekiston Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari asosida tayyorlandi. <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/demography-2>

huquq hamda imkoniyatlarga erishish, jamiyat va davlat ishlarini boshqarishda ularning teng ishtirok etishini ta'minlash, xotin-qizlarni ijtimoiy-huquqiy jihatdan qo'llab-quvvatlashga qaratilgan keng ko'lamli islohotlar amalga oshirildi. Gender tenglik masalasi davlat siyosati darajasiga ko'tarilib, sohaga oid 25 ta qonunchilik hujjati qabul qilindi.



1-rasm. O'zbekistonda ishsizlar o'rtasida gender tafovut⁸

Gender strategiyasi doirasida gender tenglik tushunchasi jamiyat hayoti va faoliyatining barcha sohalarida, shu jumladan siyosat, iqtisodiyot, huquq, madaniyat, ta'lim, ilm-fan, sport munosabatlarida xotin-qizlar va erkaklarning huquq hamda imkoniyatlarining tengligini anglatadi.

Xotin-qizlarning jamiyatdagi rolini oshirish, gender tenglik va oila masalalari bo'yicha respublika komissiyasi, O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatida Xotin-qizlar va gender tenglik masalalari qo'mitasi tashkil etildi.

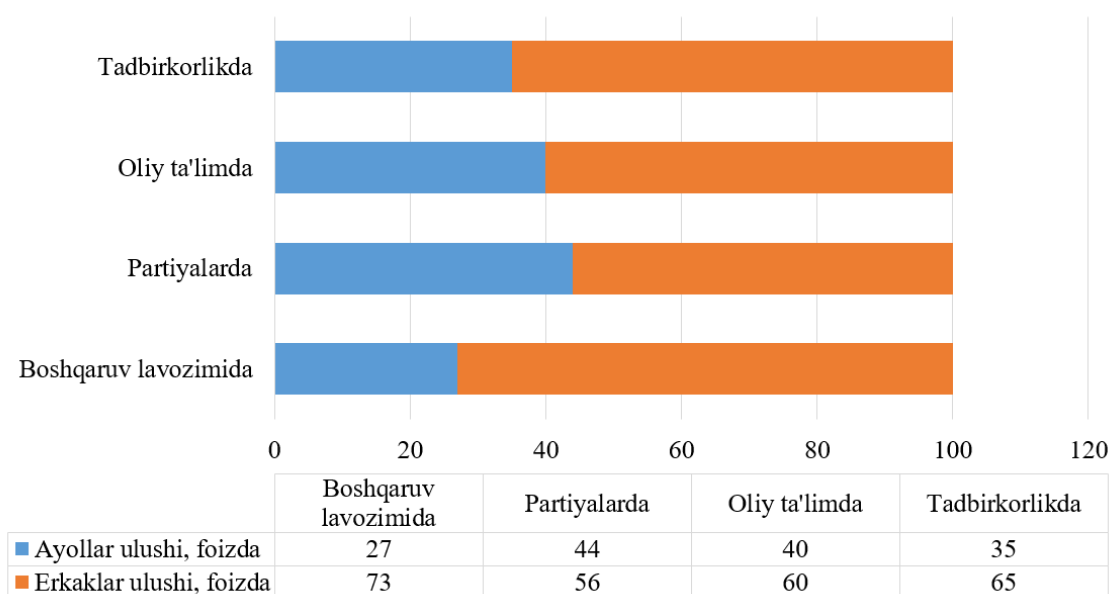
O'zbekiston tarixida ilk marotaba parlamentda xotin-qizlar soni BMT tomonidan belgilangan tavsiyalarga mos darajaga etib, parlamentdagi xotin-qizlar soni qariyb 32 foizga etdi va dunyodagi 190 ta parlament orasida 37-o'ringa ko'tarildi.

Davlat va jamoat tashkilotlari tizimida 1300 nafardan ortiq, shu jumladan vazirlik va idoralarda 45 nafar, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Administratsiyasi hamda Vazirlar Mahkamasida 39 nafar, mahalliy davlat hokimiyati organlarida 207 nafar ayol rahbarlik lavozimlarida faoliyat yuritmoqda.

O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi palatalari, Qoraqalpog'iston Respublikasi Jo'qorg'i Kengesi va xalq deputatlari mahalliy Kengashlariga 2019-yilda bo'lib o'tgan saylovlarda ro'yxatdan o'tgan 21435000 nafar

⁸ O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi statistika agentligi ma'lumotlari

saylovchining qariyb 50 foizi yoki 10825641 nafari xotin-qizlardir. Ushbu saylovlarda ko‘rsatilgan nomzodlarning 41 foizi xotin-qizlar bo‘lib hisoblanadi.



2-rasm. O‘zbekistonda ayollar rahbarlik qilayotgan sohalar⁹

Mamlakatimizda boshqaruv lavozimidagi xotin-qizlar ulushi 27 foizga, partiyalarda 44 foizga, oliy ta'limda 40 foizga, tadbirkorlikda 35 foizga etdi (2-rasm).

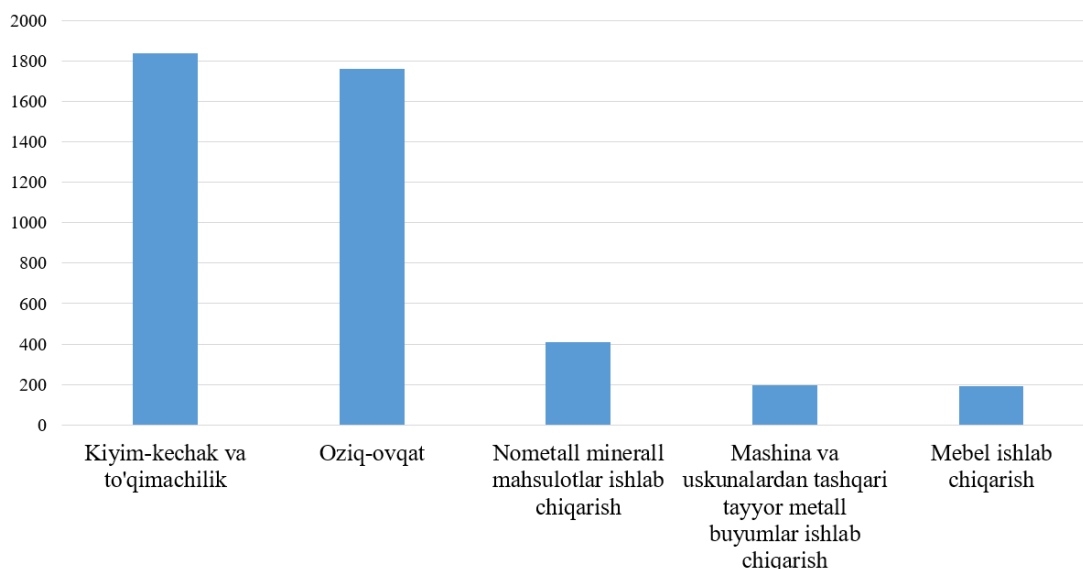
Ma'lumki, xotin-qizlarning huquq va manfaatlarini himoya qilish, inson kapitalini rivojlantirish, salomatligini mustahkamlash va eng muhimi, ular uchun munosib turmush sharoitini yaratish ijtimoiy sohaning muhim yo‘nalishlaridandir. Mamlakatimizda xotin-qizlarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish ya'ni tadbirkorligini qo‘llab-quvvatlash maqsadida 19-noyabr Ayollar tadbirkorligi kuni sifatida nishonlanadi. Shuningdek, 2021-yil 24-aprelda “Xotin-qizlar tadbirkorligini rivojlantirish uchun yaratilgan shart-sharoitlar to‘g‘risida” O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining qarori tasdiqlandi.

2021-yilda mamlakatimizda ayollar tadbirkorligini rivojlantirish maqsadida 224 mingdan ortiq xotin-qizga jami 6,9 trln so‘m miqdorida imtiyozli kredit ajratildi.¹⁰

Ayollar inson kapitalini rivojlantirish doirasida mamlakatimizda olib borilayotgan islohotlar xalqaro reytinglardagi mamlakatimiz o‘rniga ijobiy ta'sir ko‘rsatib, Jahon bankining Ayollar, biznes va qonun indeksida O‘zbekiston Respublikasi 2020-yilda xotin-qizlar huquqlari va gender tenglik bo‘yicha ahamiyatga molik islohotlarni amalga oshirgan 27 ta davlat qatoriga kiritildi va 5 pog‘onaga yuqorilab, 190 ta davlat orasida 134-o‘rinni egalladi.

⁹ O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining qarori, 28.05.2021 SQ-297-IV-son

¹⁰ O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Senatining qarori, 28.05.2021 SQ-297-IV-son



3-rasm. Sanoatning turli sohalarida ayollar rahbarlik qilayotgan tadbirkorlik turlari¹¹

Ayollar tadbirkorligi bo'yicha tahlillar shuni ko'rsatadiki, 2021-yilda kichik korxona va mikrofirmalarga rahbarlik qilgan ayollar sanoat sohasining eng ko'pi kiyim-kechak va to'qimachilik yo'nalishida 1836 nafar yoki jami sanoatda rahbarlik qilayotgan ayol tadbirkorlarning 33.1 foizi, oziq-ovqat sanoatida 1761 nafar yoki 31.8 foizi, boshqa nometall mineral mahsulotlar ishlab chiqarish sanoatida 410 nafar yoki 7.4 foizi, mashina va uskunalardan tashqari tayyor metall buyumlar ishlab chiqarish sanoatida 198 nafar yoki 3.6foizini hamda mebel ishlab chiqarish sanoatida 192 nafar yoki 3,5 % ni tashkil etdi (3-4-rasmlar).

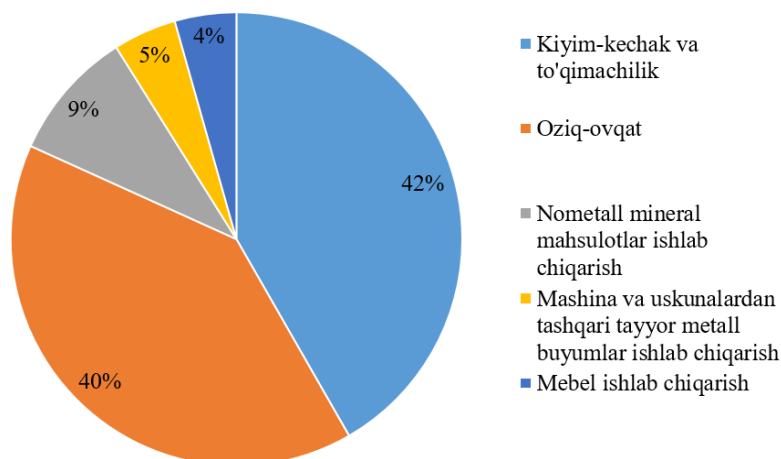
2021-yilda faoliyat ko'rsatgan tadbirkor ayollar rahbarligidagi kichik korxona va mikrofirmalar soni 36475 tani (yoki jamiga nisbatan 11,3%) tashkil etdi. Hududlar bo'yicha eng ko'pi Toshkent shahri (9764 ta), Toshkent viloyati (4760 ta), Samarqand viloyati (2974 ta) va Navoiy viloyati (2544 ta) hissalariga to'g'ri kelmoqda.¹²

Ta'kidlash joizki, tadbirkorlik sohasida gender tengligiga erishish va ayollar huquqlarini kengaytirish 2015-yilda jahon yetakchilari tomonidan qabul qilingan 17ta Barqaror rivojlanish maqsadlarining ham ajralmas qismidir. BMTTD ayollarning iqtisodiy imkoniyatlarini kengaytirish va gender tengligini ta'minlashda savdoning ahamiyatini e'tirof etadi. Savdo, ayniqsa, xotin-qizlar hayotini yaxshilash, yangi ish o'rinlarini yaratish, iste'molchilarning tanlovini kengaytirish imkoniyatini beradi. Chunki, ayollar va qizlarning barcha maqsadlarda huquqlarini ta'minlash orqaligina adolat

¹¹ O'zbekiston Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari: <https://stat.uz/uz/matbuot-markazi/qo-mita-yangiliklar/32925-ayollar-rahbarligidagi-kichik-tadbirkorlik-subyektlarining-asosiy-ko-rsatkichlari>

¹² O'zbekiston Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari: <https://stat.uz/uz/matbuot-markazi/qo-mita-yangiliklar/24153-tadbirkor-ayollar-qaysi-hududda-ko-proq-faoliyat-olib-borishini-bilasizmi>

va inklyuzivlikka, hamma uchun ishlashdigan iqtisodiyotga va farovon ijtimoiy hayotga erishish mumkin.



4-rasm. Ayollar rahbarlik qilayotgan tadbirkorlik turlari, foizda¹³

Ayollar tadbirkorligi va biznes faoliyatini rivojlantirish uchun kraudfanding platformasi loyihalarni moliyalashtirishda mablag'larni jalb qilish uchun qo'shimcha vosita sifatida qaralishi mumkin. Chunki, kraudfanding – bu turli shaxsiy xayriyalar to'plami, bu usul pul yig'ish uchun o'z veb-saytini yaratish imkoniyatiga ega bo'lmaganlar uchun ham mos keladi. Kraudfanding platformasi orqali investorlar ya'ni homiylar elektron ro'yxatdan o'tadilar va to'lovlarni amalga oshiradilar. Kraudfandingning mablag' yig'ish faoliyatining boshqa usullaridan afzalligi moliyaviy jarayonlarning shaffofligi va samaradorligi bo'lib, bu nafaqat jismoniy shaxslarni, balki tashkilotlarni ham jalb qiladi.

O'zbekistonda turli xil kraudfanding platformalari mavjud bo'lib, ularning har biri o'zining afzalliklari va kamchiliklariga ega. O'zbekistong kirib kelgan mashhur platformalardan biri bu Crowdrise platformasidir. Crowdrise global kraudfanding platformasi bo'lib, u odamlarga turli maqsadlarda, jumladan, startapni rivojlantirish, mahsulot ishlab chiqish va boshqalar uchun pul to'plash imkonini beradi. Crowdrise foydalanuvchilar uchun qulay platformani taklif etadi, jumladan, moliyalashtirish manbalari, venchur kapitalistlari va boshqalar. Bundan tashqari, Crowdrise startaplarga pul to'plashda yordam berishda ishonchli platforma hisoblanib, bu platforma loyiha mualliflari va investorlar uchun ham qulay imkoniyatlarga ega.

O'zbekistonda yana bir mashhur kraudfanding platformasi Indiegogo platformasidir. Indiegogo – global kraudfanding platformasi bo'lib, foydalanuvchilarga turli maqsadlarda, jumladan, mahsulot ishlab chiqish, startapni rivojlantirish va boshqalar uchun pul to'plash imkonini beradi.

¹³<https://stat.uz/uz/matbuot-markazi/qo-mita-yangiliklar/32925-ayollar-rahbarligidagi-kichik-tadbirkorlik-subyektlarining-asosiy-ko-rsatkichlari> sayti ma'lumotlari asosida tuzildi

Shuningdek, Kickstarter kraudfanding platformasi foydalanish uchun qulay interfeysni taqdim etadi va ko‘plab funksiyalar mavjud. Misol uchun, Kickstarter foydalanuvchilarga boshqa platformalarga qaraganda kengroq auditoriya ko‘rishi mumkin bo‘lgan investor kompaniyalarni jalb qilishga imkon beradi.

Jahon miqyosida esa Kickstarter va Indiegogo kabi kraudfunding veb-saytlari loyihalari uchun sarmoya kiritishga umid qilayotgan yuz minglab odamlarni jalb qiladi. 2019-yildan boshlab, crowdfunding platformalari orasida Kickstarter mashxurlikka chiqib oldi, chunki bu eng katta kaundfunding platformasi. Kickstarter 2009-yilda tashkil etilganidan beri sayt 160,000 dan ortiq loyihalarni moliyalashtirdi, ularning barcha loyihalarida 4,2 milliard dollardan ortiq mablag‘ ajratilgan. Indiegogo dastlab kraudfunding saytidan boshlanib, dastlab mustaqil filmlar uchun pul to‘plashga qaratilgan edi, ammo 2007-yilda ishga tushirilganidan bir yil o‘tib har qanday toifadagi loyihalarni qabul qila boshladi.

Indiegogo Kickstarterga qaraganda moslashuvchan platforma sifatida qaraladi, chunki u qo‘llab-quvvatlovchilarga moslashuvchan modellarni boshqarish imkoniyatini beradi. Ya'ni, bu ikkala kraudfunding platformalari orasidagi eng muhim farq. Kickstarter investor kompaniyani moliyalashtirish maqsadiga erishganidan keyingina oshkor qiladi, Indiegogo esa kompaniyani moliyalashtirish imkoniyatiga ko‘ra raqobatlashishlariga imkoniyat beradi.

Eng yaxshi kraudfanding platformalari past to‘lovlarni, potensial investorlarning katta auditoriyasini taklif qiladi va turli kompaniyalar va hattoki jismoniy shaxslarning moliyalashtirish imkonini beradi. Shuningdek, ular boshlang‘ich kreditlar bilan raqobatbardosh bo‘lgan stavkalarni taklif qilishadi va turli xil potensial loyihalarni namoyish etadilar. Va nihoyat, ular loyihalarni moliyalashtirish maqsadlariga erishishda yordam berish tajribasiga ega. Kichik korxonalar ham jamiyatga foydali bo‘lgan loyihalari evaziga kraudfanding orqali pul to‘plashlari mumkin. Startaplar va ko‘proq yangi tashkil etilgan kompaniyalar yangi mijozlarni jalb qilish bilan birga Internetda mablag‘ to‘plashlari mumkin.

Shuni ta'kidlash joizki, kraudfanding – kompaniyalar kapitallashuvini oshirish innovatsion texnologiyasi hisoblanadi. Kraudfanding texnologiyasi loyihani amalga oshirish uchun keng doiradagi odam(investor)larning mablag‘larini jalb qilishga asoslangan. Ularda qiziqish uyg‘otgan g‘oya mualliflarini qo‘llab-quvvatlash uchun pul yoki boshqa manbalarni ixtiyoriy ravishda birlashtiradilar. Internet kommunikatsiyalari bunday kraudfandingni tashkil qilish uchun ideal maydon ekanligi isbotlangan. Ushbu samarali texnologiya paydo bo‘lishi tufayli biznes nafaqat investitsiya loyihalariga pul mablag‘lari jalb qilish, balki ularni ilgari surish imkoniyatiga ham ega bo‘ladi. Shu sababdan, ayollar inson kapitalini rivojlantirish va tadbirkorligini qo‘llab-quvvatlashda eng shaffof va adolatli jarayon sifatida kraudfanding platformalari tan olinmoqda.

Kraudfanding platformasidan foydalanishda qoida tariqasida kraudfanding loyihasi uchun investitsiyalarning ma'lum bir tugash sanasi belgilanadi. Muallif shu vaqt ichida to'planishi kerak bo'lgan miqdordagi mablag'ni ham ko'rsatadi. Bu orqali, investor o'z mablag'larini qaerga va qancha miqdorda ketayotganligini ko'rib turadi. Buning evaziga ular kelajakdagi foydaning bir qismini yoki jami kiritgan investitsiyasini oladi. Ba'zi loyihalar xayr-ehson ko'rinishida bo'lishi ham mumkin.

Odatda startapni boshlash haqida gap ketganda kraudfanding platformasi ishlatiladi. Kraudfanding atamasi 2006-yilda paydo bo'lib, uning muallifi jurnalist Jeff Xou hisoblanadi. Kraudfanding platformasi orqali loyihalarni moliyalashtirish dastlab musiqa sohasida amalga oshirilgan bo'lsada, uning soddaligi va samaradorligi ushbu texnologiyani boshqa sohalarda, jumladan startaplarni moliyalashtirishda keng qo'llanilishiga turtki berdi.

O'zbekistonda kraudfanding texnologiyasidan foydalanishda loyihani qo'llab-quvvatlovchilar u yoki bu foyda olishlarini yoki unga bepul sarmoya kiritishni kutishlari mumkin. Ta'sischi ular bilan qanday kelishuviga qarab, kraudfandingning bir qancha asosiy turlari mavjud, ular quyidagilar:

1. Xayr-ehsonlar yoki donatelar asosida (Donation based Crowdfunding) – ushbu turdagi mablag' faqat notijorat va shahsiy loyihalar uchun mo'ljallangan;

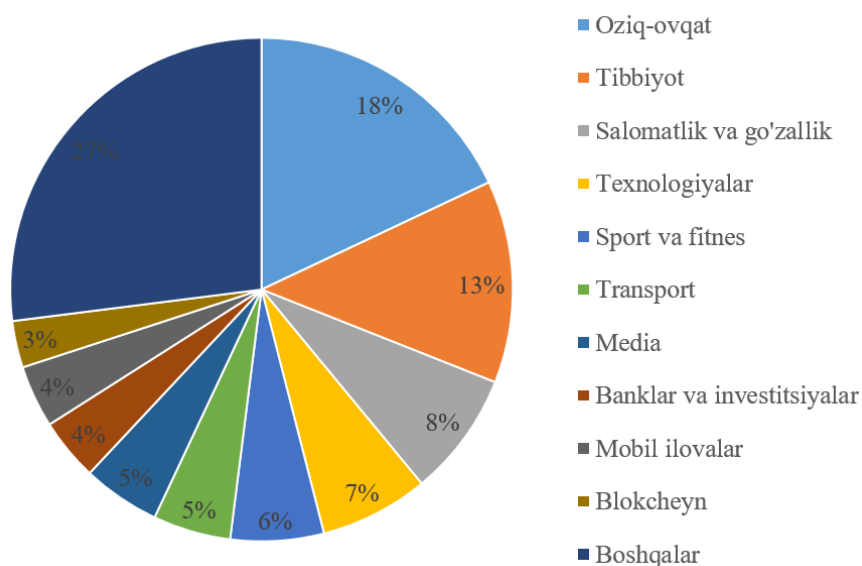
2. Haq evaziga (Rewards based Crowdfunding) – loyiha ishtirokchilari qimmatbaho sovg'alarni olishadi, sotishdan oldingi bosqichdagi kelishuvga asosan;

3. Qarz kapitalini jalb qilish bilan (Debt based Crowdfunding) – loyiha foydasininig foizida qaytarib berish evaziga sarmoyalar kiritiladi;

4. Aksiya evaziga (Equity based Crowdfunding) – loyihadagi ulush evaziga pul mablag'i.

Yuqoridagi ma'lumotlarga asoslanadigan bo'lsak, ommaviy moliyalashtirishning bir nechta shakllari mavjud, jumladan, mukofotga asoslangan kraudfanding, kapitalga asoslangan kraudfanding, xayriyaga asoslangan kraudfanding va kreditga asoslangan kraudfanding (Agraval va boshq., 2014; Belleflamme va boshq., 2013). Mukofotga asoslangan kraudfanding tadbirkorlik uchun mablag' yig'ish uchun eng mashhur kanal sifatida ko'riladi; bu erda moliyachilar o'z hissalarini evaziga pul bo'lmagan imtiyozlarga ega bo'lishadi, shu bilan birga kompaniyaning va'dalarini bajarmaslik xavfini qabul qilishadi (Shneor & Munim, 2019). Aksiyalarga asoslangan kraudfanding - bu investorlar tadbirkorga korxonadagi ulush evaziga moliyaviy yordam ko'rsatadigan moliyalashtirish turidir (Estrin va boshq., 2018). Xayriyaga asoslangan kraudfanding ko'p sonli shaxslarning, odatda internet orqali tashqi investitsiyalarga ochiq chaqiruvini tasvirlaydi (Liu va boshq., 2018). Kreditga asoslangan kraudfanding, shuningdek, P2P kreditlash deb ham ataladi, bu qarzni moliyalashtirishning yana bir turi bo'lib, bu orqali investorlar tadbirkorlarga ma'lum foiz stavkasida qarz beradilar (Agraval va boshq., 2014; Kgoroeagira va boshq., 2019). Ko'pincha tadbirkorlik sohasi bilan bog'liq bo'lmagan loyihalarni kraudfanding platformalarida

moliyalashtirishni afzal koʻrmaydilar (Valthoff-Borm va boshq., 2018). Shunday qilib, aksiyadorlik kraudfanding kichik investorlar tomonidan tadbirkorlikni moliyalashtirishni oʻrganish uchun eng empirik tarzda kraudfanding turi hisoblanadi (Ahlers va boshq., 2015).



5-rasm. Kraudfanding orqali jalb qilingan mablagʻlarni ishga tushirishning asosiy startap yoʻnalishlari¹⁴

Oʻzbekistonda kichik va oʻrta biznes uchun kraudfanding platformasi orqali pul mablagʻlari yigʻishda etakchilik qilgan sohalar oziq-ovqat va ichimliklar, dori-darmon, salomatlik va goʻzallik, transport hamda sport sohasidagi loyihalari boʻlib, buni quyidagi grafiq orqali koʻrishimiz mumkin (5-rasm).

Yuqoridagi maʼlumotlarga qaraganda, kraudfanding texnologiyasi orqali jalb qilingan jami mablagʻlarning 18 foizi oziq-ovqat, 13 foizi tibbiyot, 8 foizi salomatlik va goʻzallik, 6 foizi sport va fitnes, 5 foizi transport, va media, 4 foizi banklar va investitsiyalar hamda mobil ilovalar sohasidagi startap loyihalar uchun yoʻnaltirilgan.

Maʼlumki, asosiy maqsad kraudfanding platformasi orqali loyihalar uchun pul yigʻish emas balki, loyihalarni amalga oshirish, bu orqali kraudfanding bozorini rivojlantirish, sohani davlat tomonidan tartibga solish hisoblanadi.

Tadqiqotlar shuni koʻrsatdiki, ayol tadbirkorlar anʼanaviy moliyalashtirish bozorlarida noqulay ahvolda. Kraudfanding platformasi orqali ayol tadbirkorlar erkaklar bilan teng miqdorda moliyalashtirilishini koʻrishimiz mumkin. Yetakchi investorlar aktsiyadorlik kraudfanding bozorida ayol tadbirkorlarning moliyaviy ustunligini oshirsa-da, keyingi rivojlanish bosqichidagi korxonalarda bu ustunlik zaiflashadi. Ushbu jarayon tadbirkorning jinsi kapital kraudfanding samaradorligiga taʼsir qilishini koʻrsatib, ayollar tadbirkorligini rivojlantirish uchun hissa qoʻshadi.

¹⁴ Mulaydinov F.M. – Kichik biznes va tadbirkorlikda kraudfanding imkoniyatlari. «Academic research in educational sciences». 2021

Xulosa va takliflar

Xulosa o'rnida shuni aytish mumkinki, so'nggi yillarda kraudfanding mashhurlik kasb etdi va tadbirkorlikni moliyalashtirishning muhim usuliga aylana boshladi.

Kraudfanding - bu yangi biznes korxonasini moliyalashtirish uchun ko'p sonli shaxslarning oz miqdordagi kapitallaridan foydalanishdir. Kraudfunding sarmoyadorlar va ishbilarmonlarni birlashtirish uchun ijtimoiy tarmoqlar va ko'p miqdordagi veb-saytlar orqali odamlarning keng auditoriyalaridan osonlikcha foydalanishni amalga oshiradi, bu esa biznes egalari, kompaniyalar va venchur kapitalistlarning an'anaviy doirasidan tashqarida sarmoyadorlar pulini kengaytirib, tadbirkorlikni ko'paytirishi mumkin. Kraudfunding tadbirkorlarga investitsiya qilish uchun puli bo'lgan har bir kishidan yuzlab yoki millionlab mablag'larni jalb qilish imkoniyatini yaratadi.

Kraudfanding boshlang'ich kapitalning muhim manbai bo'lib, O'zbekistonda ayollarga yangi biznesni boshlash uchun zarur bo'lgan dastlabki pulni to'plash imkonini beradi. An'anaviy moliyalashtirish yo'llari bilan taqqoslaganda, kraudfanding investorlari ko'pincha kam professional investitsiya bilimiga ega bo'lgan yangi investorlardir va ular ko'pincha risk haqida o'ylamasdan, loyiha muallifining jinsiga ahamiyat bermagan holda, balki moliyaviy bo'lmagan mukofotlar olish asosida qaror qabul qilishadi. Shu sababli, kraudfanding yangi ayol tadbirkorlar uchun tashqi moliyalashtirishni olishning yaxshi variantidir. Kraudfanding ayol tadbirkorlarga qo'shimcha foyda keltirishi mumkin. Masalan, kraudfanding internetdan foydalanish orqali mijozlarni ham keyinchalik investorga aylantirishi mumkin.

Zamonaviy dunyo kundan-kunga axborot kommunikatsiya texnologiyalari yordamida shiddat bilan rivojlanib bormoqda. Kundan kunga yangi texnologiyalarning paydo bo'lishi kichik biznes va tadbirkorlikni yangicha ko'rinishlarini yuzaga keltirmoqda va raqamli iqtisodiyotni keng ko'lam yozishiga, jamiyatni yanada taraqqiy etishiga ko'maklashib kelmoqda. Ana shunday texnologiyalardan biri bu – kraudfanding platformasidir. Chunki, kraudfanding platformalari tufayli kichik biznes internet orqali kapitalga yo'l topdi. Shuningdek, moliyaviy yordam ko'rsatishdan tashqari, kraudfanding texnologiyasi muhim axborot mexanizmi sifatida ishlaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Sh.M.Mirziyoev. “2019-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini innovatsion rivojlantirish strategiyasini tasdiqlash to'g'risida” Farmon. –T. 2018-yil 21-sentyabr.

2. Sh.M. Mirziyoev “Ilm-fan va oliy ta'lim sohasini rivojlantirish” bo'yicha belgilangan vazifalar ijrosiga bag'ishlangan yig'ilishi. 2019-yil 28-may

3. Дорофеев А.Ф. Развитие человеческого капитала в аграрном секторе России. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук. Белгород. 2018 г. - 404 стр.

4. Sharipov M.L., Koshanova N.M. Inson kapitali mohiyati, uning davlat va jamiyat taraqqiyotidagi ahamiyati. ACADEMIC RESEARCH IN EDUCATIONAL SCIENCES VOLUME 2 | ISSUE 4 | 2021 ISSN: 2181-1385 Scientific Journal Impact Factor (SJIF) 2021: 5.723 DOI: 10.24411/2181-1385-2021-00728 Academic Research, Uzbekistan 1259 www.ares.uz

5. Навруз-Зода Б.Н., Шомиев Г.У. Исторические предпосылки развития теории человеческого капитала. Academy № 11 (14), Россия, Москва, 2016, ст.19.

6. Mulaydinov F.M. – Kichik biznes va tadbirkorlikda kraudfanding imkoniyatlari. «Academic research in educational sciences». 2021



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ БЕДНОСТИ

Гафуржанова Саидахон Амиртемирхон кизи
Научный соискатель Ташкентского филиала
РЭУ им. Г.В. Плеханова

Аннотация. В данной статье исследуются вопросы сокращения бедности на основе развития человеческого капитала, в которых особое внимание уделяется вопросу развития системы образования, которая является важной составляющей человеческого капитала. Также в статье, рассматривается анализ повышения охвата детей от 3 до 6 лет системой дошкольного образования. Как показал анализ, показатель охвата молодых женщин высшим образованием за 2015-2021 года улучшился в 5 раз, но по сравнению с охватом мужчин всё ещё ниже на 4%. Наблюдается тенденция роста количества высших образовательных учреждений, в том числе филиалов зарубежных ВУЗов и частных, увеличения государственных квот на высшее образование, а также выделение отдельных квот выпускникам среднего образования с ограниченными физическими возможностями и из малообеспеченных семей оказывает положительное влияние повышению охвата молодежи высшим образованием.

Ключевые слова. Образование, высшие образовательные учреждения, дошкольное образование, человеческий капитал.

INSON KAPITINI RIVOJLANTIRISH KAMBAG'ALLIKNI KAMAYTIRISH OMILI SIFATIDA

Gafurjanova Saidaxon Amirtemirxon qizi
G.V. Plexanov nomidagi Rossiya iqtisodiyot universiteti
Toshkent filiali ilmiy izlanuvchisi

Annotatsiya. Ushbu maqolada inson kapitalini rivojlantirish asosida kambag'allikni kamaytirish masalalari o'rganilib, unda inson kapitalining muhim tarkibiy qismi bo'lgan ta'lim tizimini rivojlantirishga alohida e'tibor qaratilgan. Shuningdek, maqolada 3 yoshdan 6 yoshgacha bo'lgan bolalarni maktabgacha ta'lim tizimi bilan qamrab olishning ko'payishi tahlili ko'rib chiqiladi. Tahlillar ko'rsatganidek, 2015-2021-yillarda oliy ta'lim muassasalariga yosh qizlarni qamrab olish ko'rsatkichi 5 barobarga yaxshilangan bo'lsa-da, erkaklar o'qishga kirishiga nisbatan hali ham 4 foizga past. Oliy ta'lim muassasalari, shu jumladan xorijiy universitetlar va xususiy universitetlar filiallari sonining ko'payishi, oliy ta'lim olish uchun davlat kvotalari ko'payishi, shuningdek, nogironligi bo'lgan va past

darajadagi o'rta ta'lim bitiruvchilariga alohida kvotalar ajratish tendentsiyasi kuzatilmoqda. -yoshlarni oliy ta'lim bilan qamrab olish darajasini oshirishga ijobiy ta'sir ko'rsatayotgan daromadli oilalar.

Kalit so'zlar. Ta'lim, oliy o'quv yurtlari, maktabgacha ta'lim, inson kapitali.

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AS A FACTOR OF POVERTY REDUCTION

Gafurzhanova Saidakhon Amirtemirkhon kizi

Scientific applicant of the Tashkent branch of
the G.V. Plekhanov Russian University of Economics

Annotation. This article explores the issues of poverty reduction based on the development of human capital, in which special attention is paid to the development of the education system, which is an important component of human capital. Also in the article, an analysis of the increase in the coverage of children from 3 to 6 years old by the preschool education system is considered. As the analysis showed, the rate of enrollment of young women in higher education for 2015-2021 improved by 5 times, but compared to the enrollment of men, it is still 4% lower. There is a trend towards an increase in the number of higher educational institutions, including branches of foreign universities and private ones, an increase in state quotas for higher education, as well as the allocation of separate quotas to secondary education graduates with disabilities and from low-income families, which has a positive effect on increasing the coverage of young people with higher education.

Keywords. Education, higher educational institutions, preschool education, human capital.

Введение

Человеческий капитал понимается как совокупность способностей, навыков и знаний отдельных людей, однако эмпирическое определение величины человеческого капитала представляет собой проблему, поскольку человеческий капитал не является показателем, наблюдаемым напрямую. Разработка релевантных методов количественной и качественной оценки человеческого капитала необходима для исследования его связи с сокращением бедности населения.

Сокращение уровня бедности является одной из основных целей устойчивого развития (особенно в развивающихся странах), достижение которой требует выработки и реализации политики, способствующей справедливому распределению результатов экономического роста между отдельными лицами. Справедливое распределение доходов позволяет заложить основы для инклюзивного роста — процесса, в котором все категории людей вносят свой вклад в развитие и извлекают выгоду из экономического роста. С другой стороны, институты государственной политики, приводящие к высокому неравенству в доходах, создают порочный круг, результатом которого является постоянное увеличение разрыва в доходах между богатыми и бедными. Человеческий капитал рассматривается как катализатор развития и при правильном

использовании может быть использован в качестве инструмента для искоренения бедности в Узбекистане. Поэтому правительство с 2017 года внедряет программы и политику, направленные на сокращение бедности в стране.

В Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы обозначены важные цели и задачи, реализация которых призвана вывести отечественные науку и экономику на качественно иной уровень, внедрить современные информационные технологии и цифровизационные решения во все отрасли. Одна из главных целей – развитие человеческого капитала как основного фактора, определяющего уровень конкурентоспособности страны на мировой арене [1].

Обзор литературных источников

В этом исследовании рассматриваются отдельные авторы, чтобы узнать, что они сказали о влиянии развития человеческого капитала на сокращение бедности:

Гилфасон и Зоega изучили влияние валового охвата средним образованием, государственных расходов на образование по отношению к национальному доходу и ожидаемой продолжительности обучения детей и молодежи на распределение доходов, измеряемое коэффициентом Джини, а также на экономический рост в разных странах. Исследование показало, что эти показатели образования напрямую связаны с равенством доходов. Он также обнаружил, что большее и лучшее образование, по-видимому, стимулирует экономический рост прямо, а также косвенно через усиление социального равенства и сплоченности. Более широкое и более качественное образование, финансируемое за счет государственных средств, может способствовать экономическому росту, а также уменьшить неравенство в распределении доходов. В исследовании делается вывод о том, что образование способствует экономическому росту не только за счет увеличения и улучшения человеческого капитала, но также физического и социального капитала [2].

Селф и Грабовски исследовали влияние образования на рост доходов в Индии, разделив образование на начальное, среднее и высшее, чтобы определить, оказывает ли образование для каждой категории случайное влияние на экономический рост. Кроме того, переменные образования также разбиты по полу, и проводится анализ, чтобы определить, различаются ли случайные результаты в зависимости от пола. Результаты показывают, что начальное образование оказывает более сильное случайное влияние на рост, чем влияние на среднее образование. Более того, очевидно, что женское образование на всех уровнях может способствовать экономическому росту, в то время как мужское образование оказывает косвенное влияние на рост только на начальном уровне [3].

Арарат анализирует роль и влияние образования на экономический рост в Российской Федерации. В исследовании предпринята попытка оценить значение различных уровней образования, в том числе среднего и высшего образования, для инициирования существенного экономического роста, который сейчас имеет место в стране. В этом исследовании оценивается модель эндогенного экономического роста и система линейных и логарифмически-линейных уравнений, которые учитывают различные временные лаги в возможном влиянии высшего образования на экономический рост. Модельная оценка показывает, что уровень образования не оказывает существенного влияния на экономический рост. Результаты системы уравнений свидетельствуют о том, что увеличение доступа населения к высшему образованию дает положительные результаты для роста ВВП на душу населения в долгосрочной перспективе. Увеличение числа специалистов с высшим образованием ведет к устойчивому экономическому росту [4].

Методология исследования

Поскольку основное внимание в этом исследовании уделяется определению влияния развития человеческого капитала на сокращение бедности, необходимо использовать следующие экономические методы, которые включают сравнительный анализ, монографическое наблюдение, системный анализ и т.д. В исследовании использовались вторичные источники данных для анализа. В исследовании использовались данные временных рядов за 2015-2022 годы из Государственного агентства по статистике и Министерства сокращения бедности и занятости населения Республики Узбекистан. Собранные данные были в электронном виде, поскольку в исследовании использовался метод сбора вторичных данных. Данные были извлечены из репозитория данных Государственного агентства по статистике и Министерства сокращения бедности и занятости населения Республики Узбекистан. Анализ данных включал как описательный, так и причинно-следственный анализ, чтобы ответить на вопросы исследования.

Анализ и результаты

В Республике Узбекистан начата активная реализация стратегии развития «Новый Узбекистан» на 2022-2026 годы, которая основывается, в первую очередь, на принципах «За честь и достоинство человека». Основные задачи по развитию экономики исходят из цели сокращения уровня бедности в два раза к 2026 году. При этом основным условием достижения поставленных целей является обеспечение макроэкономической стабильности и устойчивого развития экономики [5].

В частности, она направлена на увеличение ВВП на душу населения с нынешних 2000 долларов до 2800 долларов в 2026 году. Это проложит путь к вхождению в первую группу стран со средним уровнем дохода в 2030 году. В рамках поставленных задач необходимо продолжить

проводимые экономические реформы, такие как преобразование и приватизация государственных предприятий и банков, развитие сельского хозяйства, переход на зеленую модель экономического роста, улучшение условий для предпринимательской деятельности, повышение частных и прямых иностранных инвестиций, реформы земельных отношений.

В последние годы наблюдается устойчивая тенденция повышения охвата детей от 3 до 6 лет системой дошкольного образования (с 40% в 2019 году до 62% в 2021 году) (рис. 1). Согласно Стратегии «Нового Узбекистана», до 2026 года поставлена цель довести охват дошкольным образованием до 80%

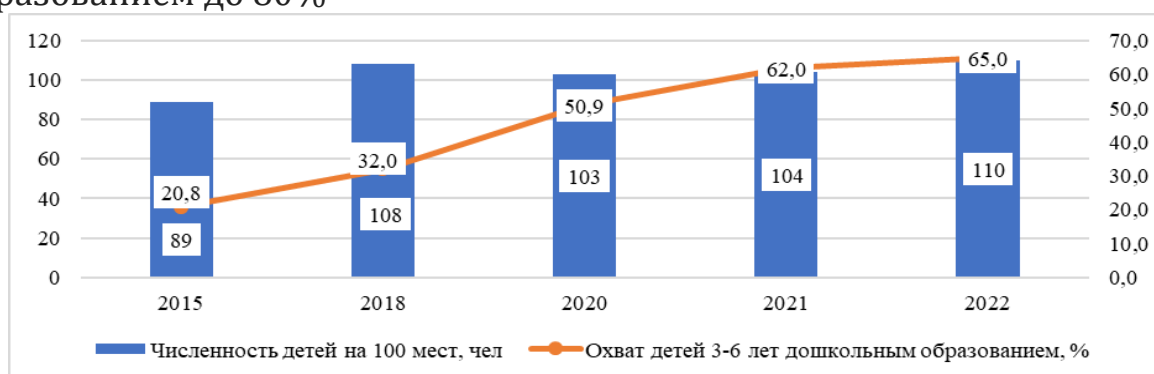


Рис. 1. Тенденция охвата детей 3-6 лет дошкольным образованием и численность детей приходящихся на 100 мест в дошкольных образовательных учреждениях [6]

Особо положительной тенденцией является рост охвата девочек системой дошкольного образования, который до 2019 года, традиционно, как и на всех уровнях образования, был ниже охвата мальчиков. Активное стимулирование привлечения частного сектора в систему и рост числа семейных дошкольных образовательных учреждений способствовало повышению охвата (рис. 2), в том числе детей из малообеспеченных семей, дошкольным образованием.

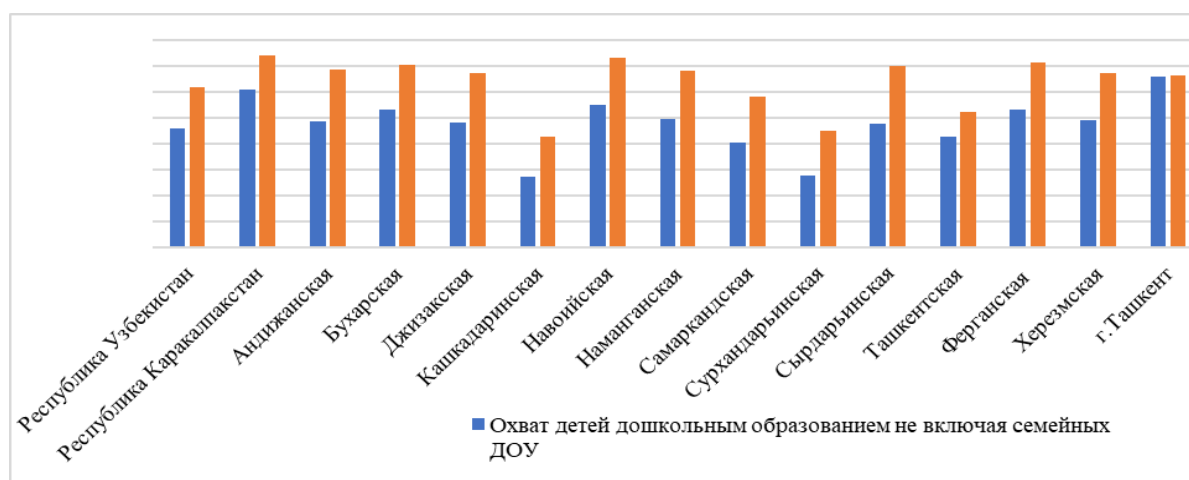


Рис. 2. Вклад семейных ДОУ в повышении охвата детей 3-6 лет дошкольным образованием в 2022 году, (%) [7]

Несмотря на активное привлечение детей сельской местности в дошкольное образование и более эффективное использование мест в дошкольных учреждениях (104 детей на 100 мест в 2021 году, для сравнения в 2010 году 76 детей), остаётся актуальной проблема неравномерного распределения детей в дошкольных учреждениях. Несмотря на эти результаты, разрывы в посещаемости по-прежнему обусловлены гендерными различиями, различиями в сельской местности и доходами, как показано в недавних данных MICS, опубликованных в 2022 году.

По уровню участия детей в организованном обучении за один год до официального возраста поступления в начальную школу показатели Республики Узбекистан с 2015 года по 2022 год улучшились более чем в 3 раза (рис. 3.).

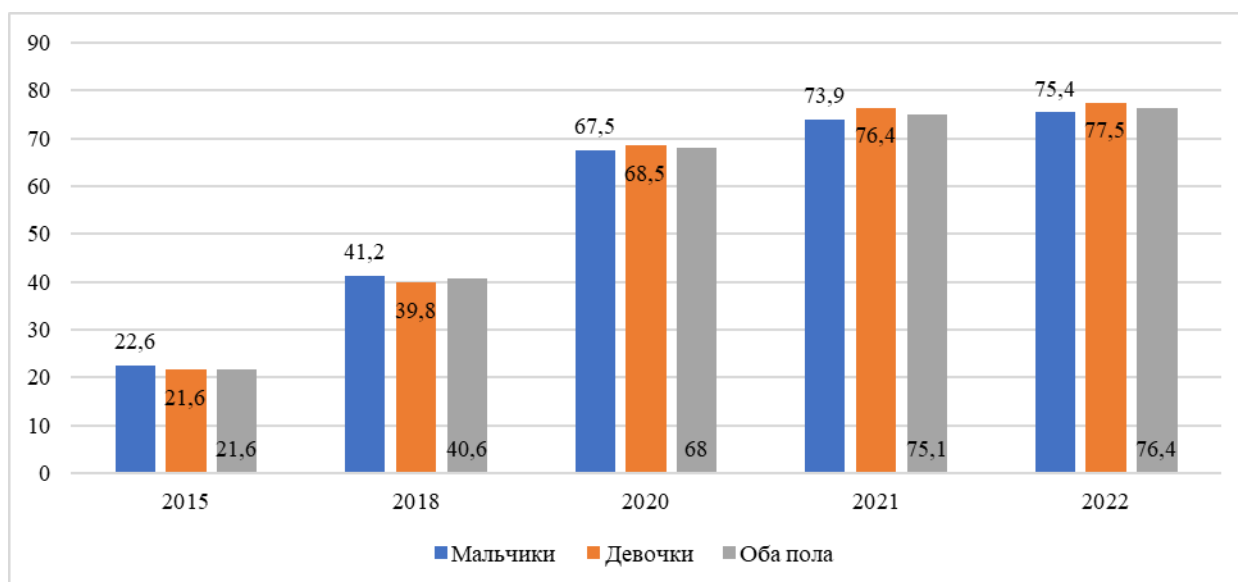


Рис. 3. Уровень участия детей в организованном обучении (за один год до официального возраста поступления в начальную школу) в разрезе по полу [8]

Как и в охвате детей в возрасте 3-6 лет дошкольным образованием в системе подготовки к школе охват девочек второй год подряд опережает охват мальчиков. Тенденция роста количества высших образовательных учреждений (рис. 4.), в том числе филиалов зарубежных ВУЗов и частных, увеличения государственных квот на высшее образование, а также выделение отдельных квот выпускникам среднего образования с ограниченными физическими возможностями и из малообеспеченных семей (рис. 5) оказывает положительное влияние повышению охвата молодежи высшим образованием (рис. 6.).

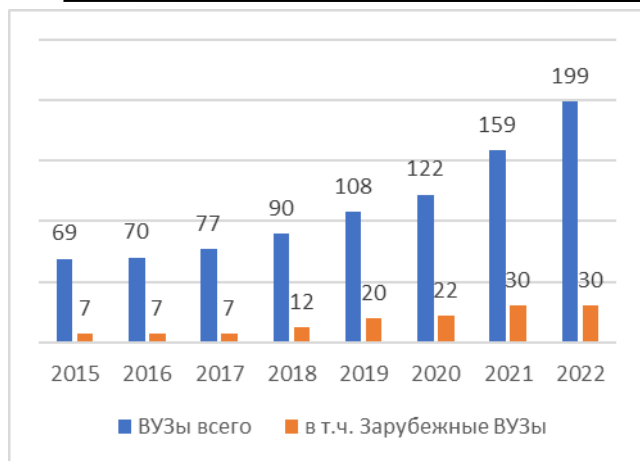


Рис. 4. Тенденция роста количества ВУЗов функционирующих в Республике Узбекистан, ед. [9]

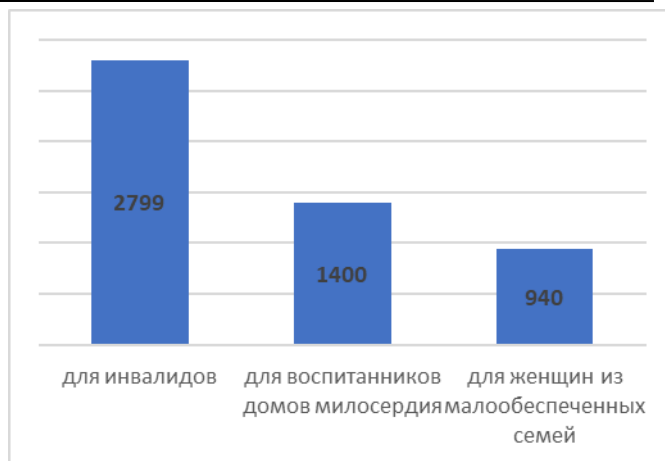


Рис. 5. Количество выделенных отдельных квот для молодежи с физическими ограничениями и из малообеспеченных семей в 2021 году [10]

Показатель охвата молодых женщин высшим образованием за 2015-2022 года улучшился в 5 раз, но по сравнению с охватом мужчин всё ещё ниже на 4%.

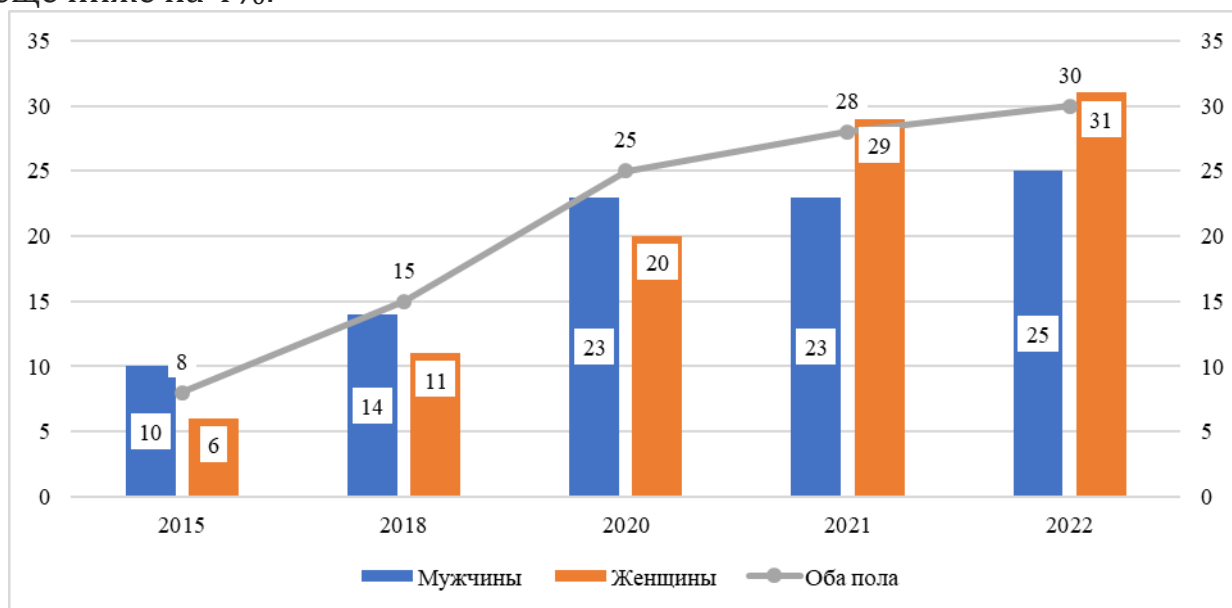


Рис. 6. Рост охвата молодежи (18-22 лет) высшим образованием, % [11]

Доля населения, которая обладает навыками информационно-коммуникационных технологий, в 2021 году по сравнению с 2019 годом повысилась в среднем на 1,6 процентных пункта.

Важной представляется динамика индекса паритета (в сельской и городской местности, уровень благосостояния) в системе образования в 2022 году. По индексу паритета системы образования дифференциация между городом и селом составляет 0,022 п.п. По квинтилям за 2017-2022 года улучшение отмечается в первом (на 0,11 п.п.) и пятом квинтилях (на

0,06 п.п).

Таблица 1.

Обеспеченность общеобразовательных школ необходимыми условиями[12]

Обеспеченность коммуникацией	2017	2022
a) электроэнергией	99,0	99,8
b) доступом к Интернету для учебных целей	87,9	92,5
c) компьютерами для учебных целей	87,3	97,7
d) адаптированной инфраструктурой и материалами для учащихся с ограниченными возможностями	-	38,0
e) базовыми источниками питьевой воды	34,4	86,5
f) отдельными минимально оборудованными туалетами	15,4	81,3
g) базовыми средствами для мытья рук	59,0	90,9

Значительно вырос показатель обеспеченности учебных заведений базовыми средствами для мытья рук, источниками питьевой водой и отдельными минимально-оборудованными туалетами. Доля школ с доступом к Интернету для учебных целей и обеспеченных компьютерами для учебных целей увеличилась до 92,5% в 2022 году (табл. 1).

Выводы и предложения

В заключение, влияние развития человеческого капитала на сокращение бедности имеет важное значение, учитывая его последствия для политики, особенно в отношении развивающихся стран, особенно Узбекистана. В исследовании мы рассмотрели взаимосвязь между некоторыми элементами развития человеческого капитала и борьбой с бедностью в Узбекистане. В документе исследована причинно-следственная связь между развитием человеческого капитала, явно измеренным в области здравоохранения и образования, и его влиянием на борьбу с бедностью, измеренным доходом на душу населения за определенный период времени.

Дальнейшие шаги развития человеческого капитала заключается в следующем:

- важно подчеркнуть приоритетность образования, как ключевой отрасли социально-экономического развития страны. Также, качественное и инклюзивное образование выбраны в качестве ключевых областей реформы.

- развитие инфраструктуры Интернета в отдаленных регионах;
- формирование у молодёжи точной цели о предполагаемой будущей профессии;

- пропаганда и введение в традицию самообразования населения;
- обеспечение эффективной реализации стратегий и концепции по повышению качества образования, в том числе Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 года.

Таким образом, полная грамотность и существенный рост охвата детей дошкольным образованием, кардинальные реформы общеобразовательного и высшего образования, доступность интернета

дали возможность повышения качества образования, ликвидирован детский труд.

Список литературы

1. Абдурахманов К.Х. Искусственный интеллект – основа устойчивого развития экономики. – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», 2023. -432 с.
2. Gylfason, T. and Zoega, T. (2003), “Education, Social Equality and Economic Growth: A View of the Landscape”. CESifo Economic Studies, 49, 557-579.
3. Self et al (2004): ‘Statistics on Child Labour and Hazardous Child Labour in brief’, mimeo, Bureau of Labour Statistics, ILO, Geneva.
4. Ararat, O. (2007) Role of Education in Economic Growth in the Russian Federation. <http://mp.ra.ub.uni-muenchen.de/7590>. 01 January 2007.
5. Указ Президента Республики Узбекистан «О стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026гг.» Национальная база данных законодательства, 29.01.2022 г., № 06/22/60/0082, 18.03.2022 г., № 06/22/89/0227; 10.02.2023 г., № 06/23/21/0085.
6. Министерства высшего образования, науки и инноваций Республики Узбекистан (<https://edu.uz/uz>).
7. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан (<https://stat.uz/uz/>).
8. (9, 10, 11, 12) Министерства начального и школьного образования Республики Узбекистан (<https://www.uzedu.uz/>).



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT IS THE BASIS OF SOCIETY'S DEVELOPMENT

Iskandarova Dilafruz Ikrom kizi

Tashkent State University of Economics

Teacher assistant of

"Human resources management" department

e-mail: dilafruz00806@gmail.com

Abstract. This article highlights the impact of human capital development on the socio-economic life of the country. Improvement of Human Capital addresses a country's most important resource: its own people. Improvement of human capital benefits individuals and their country and leads to improved sustainability for the future. For many years, economists only used Gross Domestic Product (GDP), now acknowledged to be inadequate without supplemental measures, to gauge a country's overall value. There is now a recognition that many variables contribute to a country's worth, which make accurate measurement difficult. Looking beyond GDP by focusing on human capital, researchers, policymakers, government officials, and students can understand what elements impact human capital and how they might improve it in order to increase economic growth and well-being.

Keywords. Human capital, human skills, investment, GDP, HCI.

INSON KAPITINI RIVOJLANTIRISH JAMIYAT TARAQQIYOTINING ASOSIDIR

Iskandarova Dilafruz Ikrom qizi

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“Inson resurslarini boshqarish” kafedrasida assistenti

Annotatsiya. Ushbu maqolada inson kapitali rivojlanishining mamlakat ijtimoiy-iqtisodiy hayotiga ta'siri yoritilgan. Inson kapitalini o'lchash mamlakatning eng muhim resursiga: o'z xalqiga murojaat qiladi. Inson kapitalining yaxshilanishi jismoniy shaxslar va ularning mamlakatiga foyda keltiradi va kelajak uchun barqarorlikni yaxshilashga olib keladi. Ko'p yillar davomida iqtisodchilar mamlakatga umumiy baho berish uchun faqatgina YaIMni o'lchash yetarli emasligini e'tirof etgan. Hozirgi vaqtda ko'plab o'zgaruvchilar mamlakat qiymatiga hissa qo'shishi tan olingan, bu esa aniq o'lchashni qiyinlashtiradi. Inson kapitaliga e'tibor qaratish orqali YaIMdan tashqari tadqiqotchilar, siyosatchilar, hukumat amaldorlari va talabalar inson kapitaliga qanday elementlar ta'sir qilishini va ular iqtisodiy

o'sish va farovonlikni oshirish uchun uni qanday yaxshilashi mumkinligini tushunishlari mumkin.

Kalit so'zlar. Inson kapitali, inson ko'nikmalari, investitsiyalar, YaIM, IKI.

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА – ОСНОВА ПРОГРЕССА ОБЩЕСТВА

Искандарова Дилафруз Икрам кизи

Ташкентский государственный экономический университет
Ассистент кафедры «Управление человеческими ресурсами»

Аннотация. В данной статье освещается влияние развития человеческого капитала на социально-экономическую жизнь страны. Измерение человеческого капитала касается самого важного ресурса страны: ее людей. Улучшение человеческого капитала приносит пользу отдельным людям и их стране и ведет к повышению устойчивости в будущем. В течение многих лет экономисты признавали, что измерения одного только ВВП недостаточно для определения общей стоимости страны. В настоящее время признано, что на стоимость страны влияет множество переменных, что затрудняет точное измерение. Сосредоточив внимание на человеческом капитале, помимо ВВП, исследователи, политики, государственные чиновники и студенты могут понять, какие элементы влияют на человеческий капитал и как они могут его улучшить, чтобы ускорить экономический рост и процветание.

Ключевые слова. Человеческий капитал, человеческие навыки, инвестиции, ВВП, ИЧК.

Introduction

A person and his skills, knowledge, experience and skills have become the main factor of the well-being of any society and the economic development of the state. Because the development of human capital is a necessary condition for the development of innovative economy, knowledge economy, investments, global information systems, the latest technologies and new forms of business.

Among the various characteristics that make up human potential, human capital represents the characteristics that affect the change of income, in this respect, human capital includes the knowledge, practical application and skills of the worker, accumulated on the basis of special education, vocational training and production experience.

Human capital refers to the intrinsic productive capabilities of human beings. These capabilities can be increased through investment in things such as education, on-the-job training, and health. Human capital is viewed as an asset that generates a flow of services, most often measured as earnings, although broader measures of output are also used [1].

Development of human capital is knowledge materialized in a person and his ability to work effectively, their effective use allows to use the opportunity to significantly improve the standard of living of the population and increase the rate of economic growth. Human capital is a separate economic category,

the main research problem of which is the unique nature of human capital due to the sum of physical and mental abilities of a person, which determines the ability to work.

Effective investments in human capital are central to development, delivering substantial economic benefits in the long term. However, the benefits of these investments often take time to materialize and are not always very visible to voters. This is one reason why policymakers may not sufficiently prioritize programs to support human capital formation. At the 2017 Annual Meetings, World Bank management called for a Human Capital Project (HCP) to address this incentive problem through a program of advocacy and analytical work intended to raise awareness of the importance of human capital and to increase demand for interventions to build human capital in client countries[2].

And in 2018, for the first time, the Human Capital Index was calculated and ranked for 157 countries, but Uzbekistan was not included in this ranking because some of the index components in our country did not meet international standards. And finally, in 2020, Uzbekistan also entered this rating and took 57th place with an index of 0.63.

Literature review

First of all, Adam Smith in “The Wealth of Nations” (A.Smith, 1776) set the stage for the study of human capital. Although he does not use the phrase human capital, he identifies the acquired and useful abilities of individuals as a fundamental source of wealth and economic progress of a country. Writing more than a century later, Alfred Marshall notes in his “Principles of Economics” (Marshall, 1920) the long-term nature of investments in human capital and the family’s role in undertaking them. However, Marshall is also credited with delaying the study of human capital due to his reluctance to put it on the same footing as physical capital.

The modern study of human capital coincides with two developments in economics. The first was a resurgent interest in understanding why economies grow. It was apparent to researchers that national output was growing at a much faster rate than the rates of growth of inputs – land, labor, and physical capital (Denison, 1962).

The second development dovetailed with the first – the availability of large datasets that allowed exploration of worker productivity and earnings and how they related to characteristics such as the years of education and age.

Three authors deserve particular note amid the flurry of theoretical and empirical work in the late 1950s and early 1960s. Jacob Mincer (1958) stimulated a vast literature measuring the returns to education. Using census data, he documented the now-classic result that the years of education has an inverted U-shape on the rate of earnings growth. Theodore Shultz focused on the role of education and general investments in human capital in explaining the increased productivity of labor. His monograph “The Economic Value of Education” focused attention on education as a subject worthy of concentrated study by economists, thus beginning the field of the economics of education.

Gary Becker (1964) organized the emerging threads of empirical and theoretical work into a coherent framework that provided a guidebook for future research [1].

Generally, well-educated persons have lower mortality rates; also, child mortality in an educated family is low (Kc and Lentzner, 2010). Women with better education have fewer children as they can easily access birth control facilities (Bongaarts, 2010). It is not hard to assume that education enhances motivation to lead a better life by improving the socioeconomic conditions. Human capital usually captures both the education and health of individuals. Many studies primarily focus on the education because it can be measured more consistently across countries.

Total years of schooling are globally considered as an important input to the human capital calculation. Many countries are focusing on this human capital to evaluate the sustainable development of nations. Especially for the densely populated developing countries, education improvement will increase the level of knowledge as well as the total wealth of these countries. The Inclusive Wealth Report 2018 (Managi and Kumar, 2018) has identified the significantly higher contribution of human capital to total wealth compared to other forms of capital.

Jorgenson and Fraumeni (1989, 1992) develop a very comprehensive method of human capital measurement using the income-based approach. They suggest a new system of human capital accounts by including both market and nonmarket economic activities. In the education-based approaches, educational achievements are considered as proxies for, but not direct measures of, human capital [3].

Also, opportunities for development of human capital and its importance in the development of the economy from foreign scientists E. Mollick, J. Hui, M.Greenberg, E.Gerber, T.Eilon, R.Shaker studied [5].

Research methodology

The impact of the development of human capital on the country's economic growth, that is, on the size of the gross domestic product, is determined by the following formula:

$$Y = F(K, N, H, G, INF)$$

Here:

Y - income, K - physical capital, N - labor, H - human capital, G - gender difference, INF - infrastructure.

Assuming that the aggregate production function requires constant labor:

$$Y/N = F(K/N, 1, H/N, G/N, INF/N)$$

Based on the above, the following formula is obtained:

$$ypc = FK(I/Y) - bKn + bHhpc + bGgpc + bINFinfpc$$

Here:

ypc = y - n - GDP growth rate per worker, hpc - human capital growth rate per worker, gpc - gender gap growth rate per worker, infpc - infrastructure growth rate per worker, Fi - the marginal product in the

economy with respect to input i , I - investments is defined as the change of the total capital stock over time, b_j - the elasticity of the total volume with respect to the input j , and lowercase letters indicate the rate of change.

Statistical model of factors affecting average growth of GDP:

$$ypc = \beta_0 + \beta_1 I/Y + \beta_2 malelife + \beta_3 femlife + \beta_4 lifegap + \beta_5 PGDP + \beta_6 sanit + \beta_7 pop + \epsilon$$

Here:

ypc - average growth of GDP

I/Y = share of gross capital formation in GDP;

$malelife$ = Average annual growth rate of male life expectancy;

$femlife$ = Average annual rate of increase in female life expectancy;

$lifegap$ = average annual growth rate of male to female life expectancy ratio;

$PGDP$ = GDP per capita;

$sanit$ = Average annual growth rate of the proportion of the total population with improved sanitation services;

pop = Average annual growth rate of the total population.

It is worth noting that, according to the results of research, countries that invest the most in human capital and occupy high places in the ranking of Human capital index have very high gross income and income of the population. According to World Bank statistics, the countries with the highest human capital index in the world are listed below (Table 1):

Table 1

Human capital index rating (2020)

№	Country	Score
1.	Singapore	0.88
2.	Hong Kong	0.81
3.	Japan	0.80
4.	South Korea	0.80
5.	Canada	0.80

The Human Capital Index (HCI) is a composite index describing the level of human capital development in countries and regions of the world, issued by the World Bank Group and used as part of the Human Capital Project. The project was originally led by economists Noam Angrist, Simon Jankov, Pinelopi Koujianou Goldberg and Harry Patrinos. Proposed human capital measurement using Global Learning Data survey. The index should be used by countries to analyze problematic issues in their socio-economic policies and to assess their readiness to move to a sustainable development model. The index measures the level of human capital development of the next generation, that is, the calculation of the human capital index includes the following three components (Fig. 1):

1. Survival. This indicator is measured by the mortality rate of children under 5 years of age. This will help determine the quality of the country's health care system, maternal and child health care.

2. School. It is used in conjunction with information about the amount of education a child can receive before turning 18 and what they can learn at school. This is determined by the successful passing of tests based on international standards of schoolchildren in the country. Aggregation of this information allows us to calculate expected years of education adjusted for quality. By adjusting for the quality of education, it can be seen that children in some countries receive less education than children in other countries, even with the same number of years of education.

3. Health. This component uses two indicators to assess the general health status of the country's population: 1) absence of disability among children under 5 years of age; 2) Adult survival rate, defined as the percentage of 15-year-olds who survive to age 60. The first indicator reflects the state of health of a child of primary school age; the second indicator is used today as a measure of the health status of a child born today.

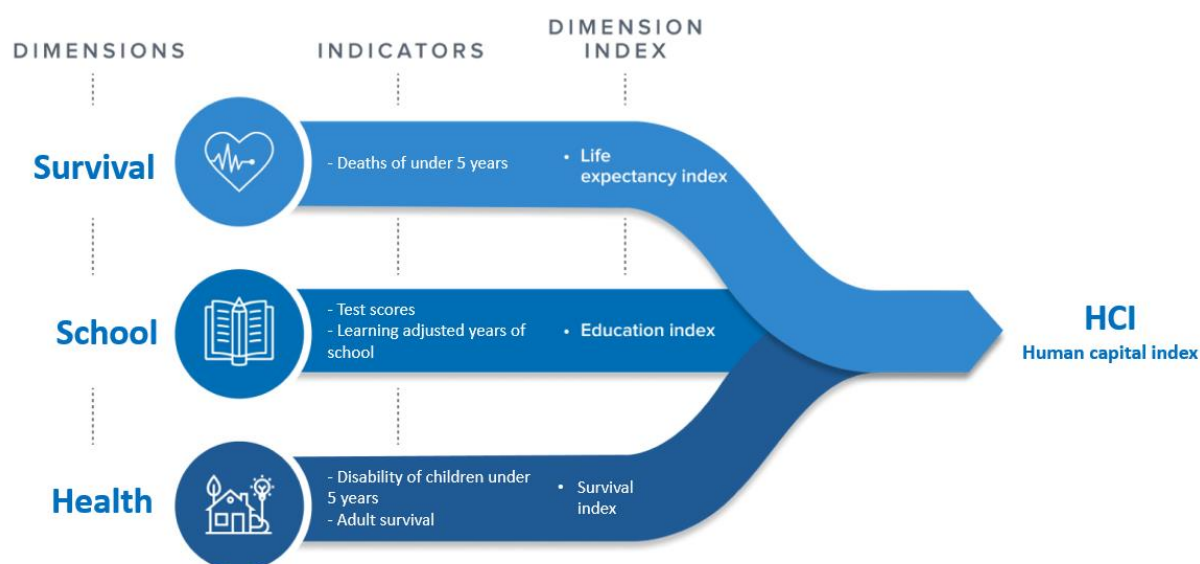


Figure 1. Human capital index indicators

The Human Capital Index's aggregation methodology is determined based on the following account books [4]:

The components of the Human Capital Index (HCI) are combined into a single index by first converting them into contributions to productivity relative to a benchmark of complete education and full health. Multiplying these contributions to productivity together gives the overall HCI:

$$HCI = \text{Survival} \times \text{School} \times \text{Health}$$

Survival is calculated based on: children who do not survive childhood never become productive adults. As a result, expected productivity as a future worker of a child born today is reduced by a factor equal to the survival rate, relative to the benchmark in which all children survive.

$$\text{Survival} = \frac{1 - \text{Under5MortalityRate}}{1}$$

The benchmark of complete high-quality education corresponds to 14 years of school and a harmonized test score of 625. The relative productivity interpretation for education is anchored in the large empirical literature measuring the returns to education at the individual level. A rough consensus from this literature is that an additional year of school raises earnings by about 8 percent. The parameter $\phi = 0.08$ measures the returns to an additional year of school and is used to convert differences in learning-adjusted years of school across countries into differences in worker productivity.

$$School = e^{\phi(EcspectedYearsofSchool \times \frac{HormonizedTestScore}{625} - 14)}$$

The health indicator includes the following: stunting and adult survival. In the HCI, the estimated contributions of health to worker productivity based on these two alternative proxies are averaged together, if both are available, and are used individually if only one of the two is available.

$$Health = e^{\gamma_{ASR} \times (AdultSurvivalRate - 1) + \gamma_{Stunting} \times (NotStuntingRate - 1)) / 2}$$

Based on the formulas mentioned above, we calculate the Human Capital Index on a regional scale (Table 1).

Table 1

Human Capital Index 2020, averages by region

Indicator	East Asia and Pacific	Europe and Central Asia	Latin America and Caribbean	Middle East and North Africa	North America	South Asia	Sub-Saharan Africa
1. Survival							
Probability of Survival to Age 5	0.98	0.99	0.98	0.98	0.99	0.96	0.93
2. School							
Expected Years of School	11.9	13.1	12.1	11.6	13.3	10.8	8.3
Harmonized Test Scores	432	479	405	407	523	374	374
3. Health							
Survival Rate from Age 15 to 60	0.86	0.90	0.86	0.91	0.91	0.84	0.74
Fraction of Children Under 5 Not Stunted	0.76	0.90	0.85	0.82	-	0.69	0.69
HCI	0.59	0.69	0.56	0.57	0.75	0.48	0.40

From the data in the table above, it is known that the highest rate of first indicator Survival is 0.99 in the Europe and Central Asia region, the lowest index is in Sub-Saharan Africa is equal to 0.93 in the region. North America has the highest score of 523 according to international test answers received from school students. The highest and lowest rates of adult survival are 0.91 and 0.74, respectively, in the Middle East and North Africa also North America and Sub-Saharan Africa.

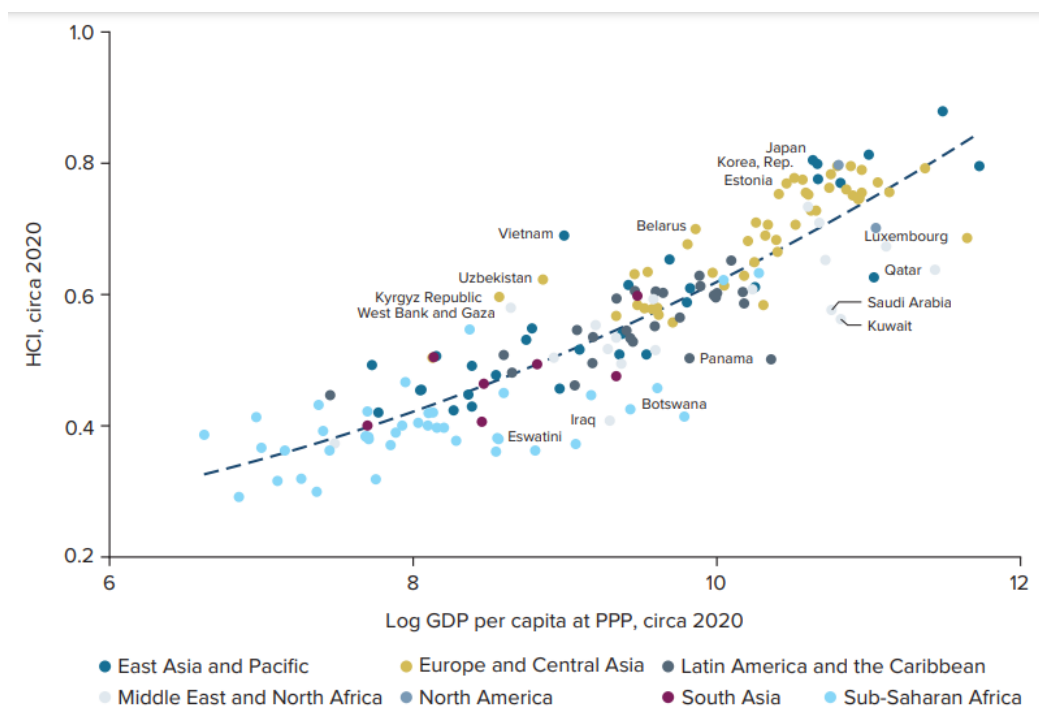


Figure 2. Human capital index by country 2020 [4]

The figure plots country-level HCI on the y-axis and GDP per capita in PPP on the x-axis, in constant USA dollars, for most recently available data as of 2019. The dashed line illustrates the fitted regression line between GDP per capita and the HCI 2020. Scatter points above (below) the fitted regression line illustrate economies that perform better (worse) in the HCI than their level of GDP would predict. Economies above the 95th and below the 5th percentile in distance to the regression fitted line are labeled.

Conclusion

Human capital, which is a set of social relations, corresponds to the society. The development of human capital directly depends on a person's consciousness, morals, spirituality, worldview, socio-economic, political relations, the essence and nature of the social system. Since a person has intelligence, he understands the events in the real world, and manages the world with his scientific thinking, work, and potential. The growth of human capital is influenced by the overall events in the surrounding social environment.

In order to create innovative human capital, every family of the country and the children born in it should be directed to acquire knowledge from an early age, instill in their hearts a desire for science, love for work, and educate them with the latest technologies, world-standard textbooks and manuals. Knowledge ensures the use of all opportunities in society, and skills ensure social development and economic growth. This phenomenon calls for continuous funding of education.

That is, poverty isn't just about not having money.

It should also be noted that, like all cross-country benchmarking exercises, the Human Capital Index (HCI) has limitations. Components of the HCI such as stunting and test scores are measured only infrequently in some economies and not at all in others. Data on test scores come from different international testing programs and need to be converted into common units, and the age of test-takers and the subjects covered vary across testing programs. Moreover, test scores may not accurately reflect the quality of the whole education system in an economy, to the extent that test-takers are not representative of the population of all students. Reliable measures of the quality of tertiary education that are comparable across most economies of the world do not yet exist, despite the importance of higher education for human capital in a rapidly changing world. The data on enrollment rates needed to estimate expected years of school often have many gaps and are reported with significant lags. Socioemotional skills are not explicitly captured. In terms of health, child and adult survival rates are imprecisely estimated in economies where vital registries are incomplete or nonexistent.

References

1. E.R.Eide, M.H.Showalter, “Human Capital”. International Encyclopedia of Education (Third Edition), 2010
2. A.Kraay. Methodology for a World Bank Human Capital Index. 2018
3. Moinul Islam, Shunsuke Managi, Measuring Human Capital, 2021
4. “Human capital index 2020 update”. International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank. 2021 www.worldbank.org
5. Adam Hayes. “Adam Smith and “The Wealth of Nations”” 2022 <https://www.investopedia.com/updates/adam-smith-wealth-of-nations/>
6. Denison, E.F. The Sources of Economic Growth in the United States and the Alternatives before Us. Committee for Economic Development, New York. 1962
7. Mincer, J. Investment in Human Capital and Personal Income Distribution, Journal of Political Economy, 1958 <https://doi.org/10.1086/258055>
8. Becker, Gary S., Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education (1964). <https://ssrn.com/abstract=1496221>

9. Samir Kc and Lentzner, “The effect of education on adult mortality and disability: A global perspective”. Vienna Yearbook of Population Research. 2010
10. John Bongaarts. “The causes of educational differences in fertility in sub-Saharan Africa”, Population Council. 2010
11. Shunsuke Managi, Pushpam Kumar. “Measuring Progress Towards Sustainability”, Inclusive Wealth Report 2018
12. Dale Jorgenson, Barbara M. Fraumeni. “The Accumulation of Human and Nonhuman Capital”, The Measurement of Saving, Investment, and Wealth. 1989



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



YANGI O‘ZBEKISTONDA AHOLI TURMUSH DARAJASINING TAHLILI

Jo‘rayeva Shahlo Uchqun qizi

TDIU, “Inson resurslarini boshqarish”
kafedrası tayanch doktoranti

Annotatsiya: Ushbu maqolada mamlakatimizda aholi turmush darajasini oshirish bo‘yicha qilinayotgan islohotlar keltirilgan, shuningdek, aholi turmush darajasi ko‘rsatkichlari tahlil qilingan va aholi turmush darajasini yanada yaxshilash bo‘yicha taklif va tavsiyalar berilgan.

Kalit so‘zlar: aholi turmush darajasi, aholining umumiy daromadlari, turmush darajasi ko‘rsatkichlari, aholi jon boshiga daromadlar, aholi umumiy daromadlarining real o‘sishi, iste‘mol, iste‘mol savatchasi.

АНАЛИЗ УРОВНЯ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ В НОВОМ УЗБЕКИСТАНЕ

Джураева Шахло Учкун кизи

ТГЭУ, кафедра "Управление человеческими ресурсами"
базовый докторант

Аннотация: В данной статье анализируются проводимые в нашей стране реформы по повышению уровня жизни населения, а также показатели уровня жизни населения и даются предложения и рекомендации по дальнейшему повышению уровня жизни населения.

Ключевые слова: уровень жизни населения, совокупный доход населения, показатели уровня жизни, доход на душу населения, реальный рост совокупного дохода населения, потребление, потребительская корзина.

ANALYSIS OF THE STANDARD OF LIVING OF THE POPULATION IN NEW UZBEKISTAN

Jurayeva Shahlo Uchkun kizi

TSUE, “Human resources management” department,
basic doctoral student

Abstract: This article analyzes the ongoing reforms in our country to improve the standard of living of the population, and shows indicators of it. The article also provides

suggestions and recommendations for further improving the standard of living of the population.

Keywords: standard of living of the population, total income of the population, indicators of the standard of living, income per capita, real growth of the total income of the population, consumption, consumption basket.

Kirish

Bugungi kunda dunyodagi barcha mamlakatlar oldida turgan muhim maqsadlardan biri aholi turmush darajasi va sifatini oshirish, ta'lim, ijtimoiy ta'minot va sog'liqni saqlash tizimini rivojlantirish, barkamol avlodni tarbiya qilish hamda hududlarda ekologik vaziyatni yaxshilashdir. Shuningdek bizning mamlakatimizda ham inson qadri va turmush tarzini yaxshilash muhim vazifalardan biridir. Bejizga Prezidentimiz Sh.M.Mirziyoev 2023-yilga «Insonga e'tibor va sifatli ta'lim yili» deya nom bermadilar, shuningdek 2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning Taraqqiyot strategiyasi hamda O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Oliy Majlis va O'zbekiston xalqiga Murojaatnomasida "...aholining hayot darajasini yanada yuksaltirish, ta'lim sifatini ilg'or xalqaro standartlarga muvofiqlashtirish, barqaror iqtisodiy o'sishga erishish hamda kambag'allikni qisqartirish borasidagi islohotlarimizni yangi bosqichga olib chiqish kerak", – deya ta'kidlab o'tdilar[1]. Davlatimiz rahbari tomonidan berilgan topshiriqlarning barchasida xalq manfaati va mamlakatni har tomonlama rivojlantirish masalalari ustuvorlik kasb etadi, ayniqsa davlatimiz rahbarining yoshlarga e'tiborni kuchaytirish, yosh avlodni madaniyat, san'at, jismoniy tarbiya va sportga keng jalb etish, ularda axborot texnologiyalaridan to'g'ri foydalanish ko'nikmasini shakllantirish, kitobxonlikni targ'ib qilish, xotin-qizlar bandligini ta'minlash masalalariga muntazam e'tiborlari kun sayin ortib bormoqda. Zero, yoshlar ertamiz vorislari, kelajagimiz egalari va turmush darajani oshirishdagi aholi qatlamining asosiy qismidir. Shu bois ham ularni har tomonlama qo'llab-quvvatlasak arziydi. Aholi turmush darajasini tahlil qilishning turli usullari mavjud bo'lib, biz ushbu maqolada statistik ma'lumotlarga tayangan holda respublikamiz aholisi turmush darajasi va farovonligini ilmiy jihatdan tahlil qilamiz, xulosa va takliflar havola etamiz.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

So'ngi yillarda mamlakatimizda aholi daromadlarini ko'paytirish, ta'limga e'tibor va sog'liqni saqlash xizmatlarining sifatini oshirish, uy-joy bilan ta'minlash tadbirlari keng ko'lamda amalga oshirilmoqda. Bu ishlarning mohiyati Prezidentimizning ma'ruzalari va murojaatnomalarida batafsil yoritib berilmoqda. Mazkur tadbirlarning natijasi bugungi kunda odamlarning turmush darajasi ijobiy tomonga o'zgarishi orqali namoyon bo'lmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoev "2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi"da "Inson qadrini yuksaltirish va erkin fuqarolik jamiyatini yanada rivojlantirish orqali xalqparvar davlat barpo etish"ni maqsad qilib qo'yanlari aholi turmush darajasi oshishiga davlat siyosati darajasida ahamiyat berilayotganligidan

dalolatdir[2]. Mazkur tadbirlarning natijasi bugungi kunda odamlarning turmush darajasi ijobiy tomonga o'zgarishi orqali namoyon bo'lmoqda.

Biz avvalambor, aholi turmush darajasiga ta'rif beradigan bo'lsak, bu kishilarning moddiy va madaniy-maishiy ehtiyojlari qondirilishi hamda ijtimoiy turmush sharoiti yaxshilanib borishi singari tushunchalarni o'z ichiga oladi. Iqtisodchi olimlar tomonidan aholi turmush darajasiga turlicha ta'riflar va qarashlar mavjud. A.Smit, R.D.Erenberg [3], P.Samuelson [4] kabi iqtisodchi olimlar aholi turmush darajasini nazariy va uslubiy tadqiq qilishgan. Ye.P.Shpakovskaya “Aholi turmush darajasi bu inson faoliyatining, eng avvalo, real ijtimoiy-iqtisodiy sharoitlar yig'indisini ifodalovchi murakkab va ko'p qirrali kategoriya bo'lib, ijtimoiy taraqqiyotning muhim tavsifi hisoblanadi”, – deb ko'rsatadi [5]. Mamlakatimiz iqtisodchi olimlari tomonidan ham aholi turmush darajasi o'rganilgan va turlicha ta'rif berilgan. Masalan, iqtisodchi olim, akademik Q.X.Abdurahmonovning ta'rifiga ko'ra, turmush darajasi – bu aholi farovonligining, ne'matlar va xizmatlarni iste'mol qilishning darajasi, inson asosiy hayotiy ehtiyojlarining qondirilishi miqdoridir[6]. A.V.Vahobov, X.S.Muxiddinov, B.B.G'oyibnazarov kabi iqtisodchi olimlar ham o'z ilmiy izlanishlarida aholi turmush darajasini tahlil qilganlar.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqotni yoritishda bir qancha iqtisodchi olimlar olib borgan ilmiy izlanishlar, internet manbasi ma'lumotlar bazasidan olingan ilmiy va statistik ma'lumotlar asosida yig'ilgan ma'lumotlar iqtisodiy-matematik va statistik tahlil qilindi. Shuningdek, olib borilgan tadqiqotda monografik tahlil, analiz va sintez, tanlama usul, induksiya va deduksiya, ilmiy abstraksiyalash usullari qo'llanildi.

Tahlil va natijalar

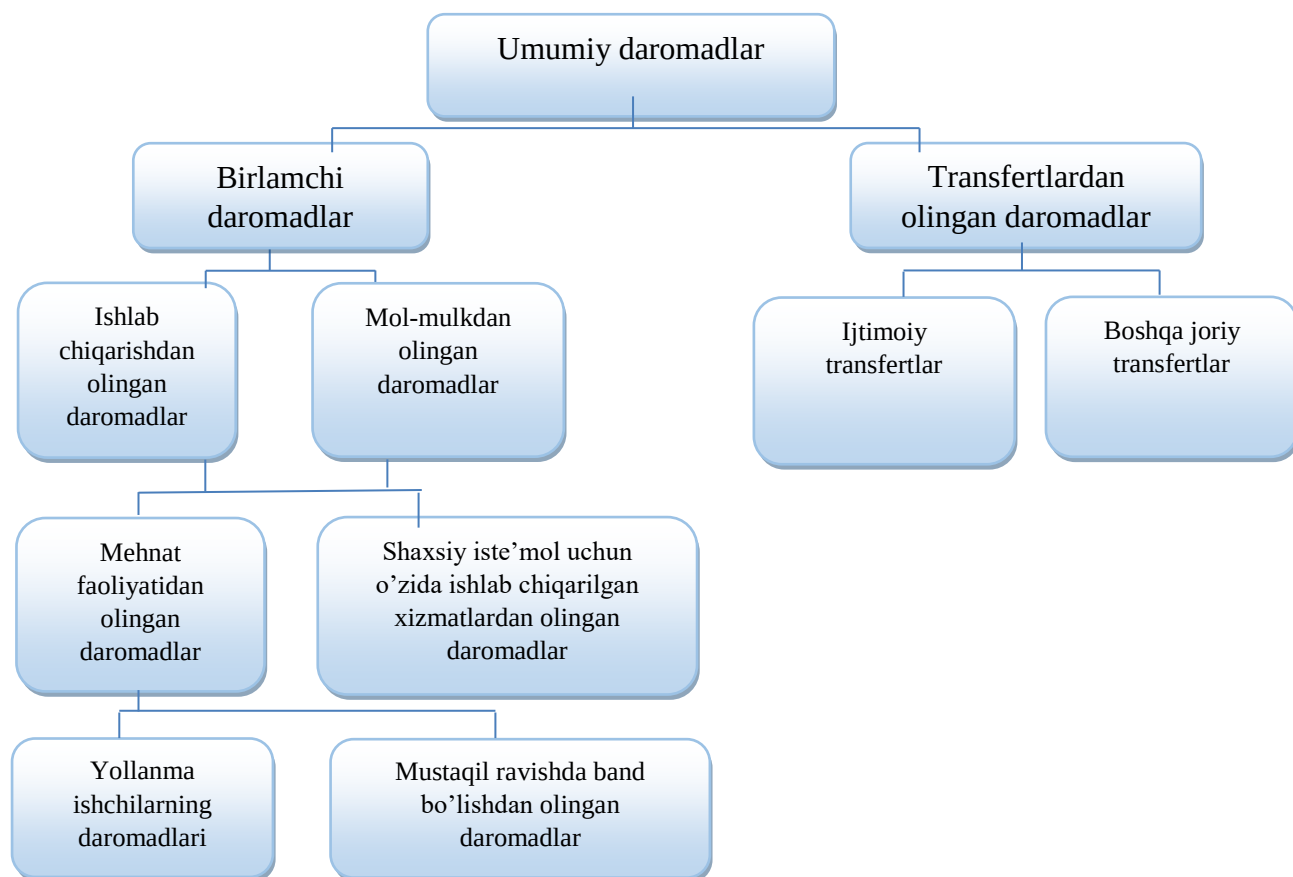
Aholi turmush darajasi tushunchasi ko'p qirrali bo'lib, uni tavsiflaydigan bir qancha ko'rsatkichlar hisoblab chiqiladi. Aholi turmush darajasi asosiy ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlarini: aholi pul daromadlari va xarajatlari, uning tarkibi va foydalanilishi; daromad bo'yicha aholini taqsimlash to'g'risidagi ma'lumotlar ifodalaydi. Odatda aholi turmush darajasi quyidagicha tasniflanadi:

- to'kin-sochinlik (inson barkamol rivojlanishini ta'minlovchi ne'matlardan to'liq foydalanish imkoniyati);
- me'yorli daraja (inson jismoniy va intellektual qobiliyatlarini takror hosil qilishini ta'minlovchi ilmiy asoslangan oqilona iste'mol darajasi);
- kambag'allik (iste'mol jarayonida moddiy ne'matlardan ularning quyi chegarasi doirasida foydalanish imkoniyati);
- qashshoqlik (moddiy ne'matlardan biologik mezonlar asosida minimal darajada foydalanish). 1960-yilda BMTning ishchi guruhi global miqyosda turmush darajasini aniqlash va o'lchash tamoyillari haqida hisobot tayyorladi va turmush darajasi ko'rsatkichlarining oxirgi versiyasi 1978-yilda ishlab chiqilgan va 12 ta asosiy yo'nalishni qamrab olgan bo'lib, bular aholi jon boshiga to'g'ri keladigan YaIM, salomatlik, ovqatlanish, turar joy, uylardagi

mol-mulk, pulli xizmatlar, aholining madaniy darajasi, mehnat sharoitlari, dam olish sharoitlari, ijtimoiy ta'minot, ijtimoiy-maishiy vaziyat, daromadlar va sarf-xarajatlardir. Bugungi kunda ham mazkur tashkilot tomonidan dunyo aholisi turmush darajasini oshirish va kambag'allikdan aziyat chekayotgan mamlakatlarga ko'maklashish maqsadida qator ishlar amalga oshirib kelinmoqda. Jumladan, BMTning Bosh assambleyasida 2000-yilda qabul qilingan “Ming yillik rivojlanish dasturi” hamda 2015-yilda tasdiqlangan “2030-yilgacha mo'ljallangan Barqaror rivojlanish maqsadlari dasturi” bevosita dunyo mamlakatlari aholisini iqtisodiy-ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, shuningdek, ekologiya buzilishining oldini olgan holda, aholining salomatligini asrashga qaratilgan muhim tadbirlar sirasiga kiradi.

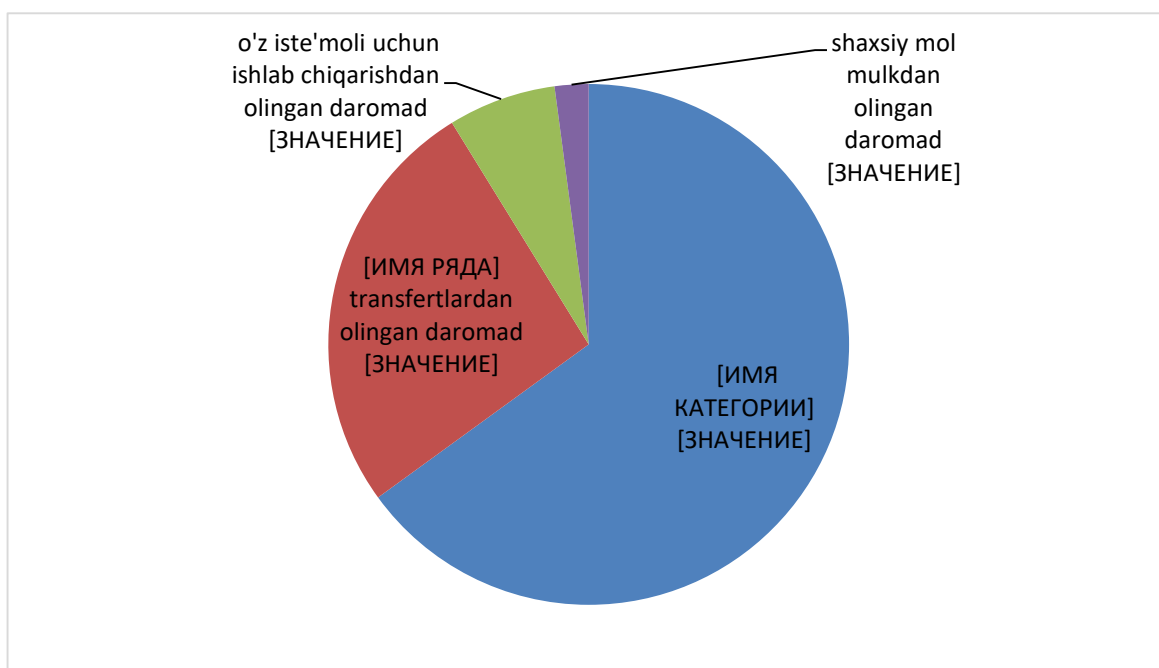
O'zbekiston BMTning qator tarkibiy tuzilmalari, xususan, Taraqqiyot dasturi bilan doimiy hamkorlikda ko'plab loyihalarni muvaffaqiyatli amalga oshirdi va bu jarayon uzluksiz davom etyapti. Xususan kichik va o'rta biznes uchun qulay shart-sharoitlar yaratishda hukumatni qo'llab-quvvatlash bo'yicha faoliyat olib borayotgani xalqimiz manfaatiga xizmat qilyapti.

So'ngi yillarda hukumatimiz tomonidan aholi daromadlari va turmush darajasini yanada oshirish, fuqarolarni ijtimoiy qo'llab-quvvatlash maqsadida amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar natijasida aholi jon boshiga to'g'ri keladigan daromadlar, ish haqi va pensiyalar izchil ravishda o'sib borgani yaqqol namoyon bo'lmoqda.



1-rasm. Aholi umumiy daromadlari tarkibi [7]

Davlat statistika agentligi ma'lumoti asosida O'zbekistonning 2022-yilda hududlarda aholining umumiy daromadlari ko'rsatkichlari tahlil qilindi. Aholi umumiy daromadlarini hisoblash – Milliy hisoblar tizimining xalqaro statistika standartlariga, Xalqaro mehnat tashkilotining tavsiyalariga, O'zbekiston qonun hujjatlariga asoslangan Davlat statistika qo'mitasi tomonidan ishlab chiqilgan metodik qo'llanma asosida amalga oshiriladi. 2022-yilning yanvar-dekabr oylarida O'zbekiston Respublikasining iqtisodiy holati raqamlarda ma'lum qilindi. Statistika agentligining ma'lumotlariga ko'ra, 2022-yilda mehnat faoliyatidan olingan daromad 65,0%ni tashkil etgan bo'lsa, 2022-yilda ushbu ko'rsatkich -3,4%ga pasaygan.



2-rasm. 2021-2022-yillarda aholining umumiy daromadlari tarkibini o'zgarishi, foizda [7]

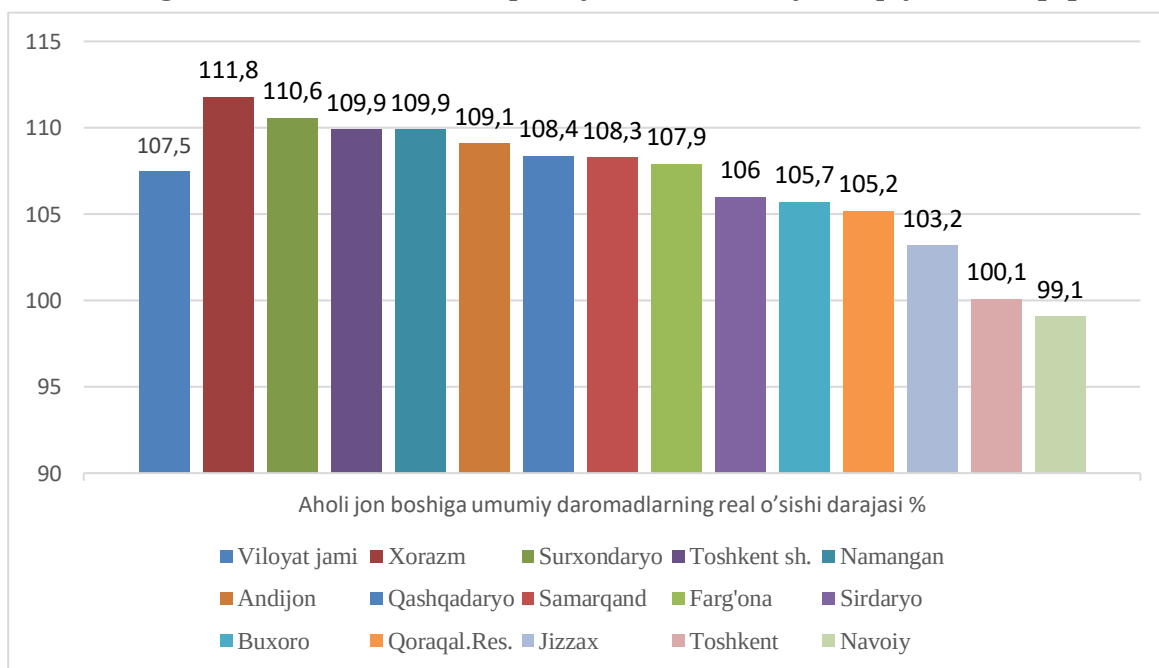
Shuningdek, o'z is'temoli uchun ishlab chiqarishdan olingan daromad ham -0,4%ni tashkil etgan. Transfertlardan olingan daromad (3,6%) va shaxsiy mol-mulkidan olingan daromad (0,2%) ko'rsatkichlari esa oshganligini ko'rish mumkin (2-rasm).

1-jadval

Aholi umumiy daromadlarning real o'sish sur'atlari [7]		
Aholi umumiy daromadlarning real o'sish sur'atlari (%)		
2020-yil	2021-yil	2022-yil
100,4	111,3	122,3
Aholi jon boshiga umumiy daromadlarning real o'sish sur'atlari (%)		
2020-yil	2021-yil	2022-yil
98,5	110,7	107,5

Aholi umumiy daromadlarning real o'sish sur'atlari (11,0%) va aholi jon boshiga umumiy daromadlarning real o'sish sur'atlarining (3,2%) 2022-yilda 2021-yilga nisbatan o'sganligini kuzatish mumkin (1-jadval).

Shu bilan birga, aholi jon boshiga umumiy daromadlar hajmining eng past ko'rsatkichlari Qoraqalpog'iston Respublikasi (13253,4 ming so'm), Farg'ona (13607,9 ming so'm) va Namangan (13880,7 ming so'm) viloyatlari hisobiga to'g'ri keldi. Shuningdek, aholi jon boshiga umumiy daromadlarning real o'sishi (nominal umumiy daromadlarining inflyatsiya indeksiga nisbati) 107,5%ni tashkil etib, 2021-yilning yanvar-dekabr oylaridagi xuddi shu ko'rsatkichga (110,7%) nisbatan 3,2%ga pasayganligini ko'rish mumkin. Hududlar kesimida aholi jon boshiga umumiy daromadlarning real o'sish holati o'rganilganda, aholi jon boshiga umumiy daromadlarning eng yuqori real o'sish ko'rsatkichi Xorazm (11,8%) viloyatida kuzatildi. Shu bilan birga, Sirdaryo (6,0%), Buxoro (5,7%) viloyatlari hamda Qoraqalpog'iston Respublikasi (5,2%), Jizzax (3,2%) va Toshkent (0,1%) viloyatlarida aholi jon boshiga umumiy daromadlarning real o'sishi o'rtacha respublika darajasidan past ko'rsatkichni tashkil etdi. Qolaversa, Navoiy viloyatida (-0,9%) aholi jon boshiga umumiy daromadlarning real o'sish sur'atlari pasayish tendensiyasi qayd etildi[7].



3-rasm. Aholi jon boshiga umumiy daromadlarning real o'sishi darajasi sur'atlari, foizda [7]

Bundan tashqari, aholining umumiy daromadlari tarkibi tahlil qilinganda, olingan umumiy daromadlarning 61,6% (2021-y.-65%) mehnat faoliyatidan olingan daromadlar (yollanma va mustaqil band bo'lishdan olingan daromadlar), 29,8% (2021-y.-6,7%) shaxsiy iste'mol uchun o'zida ishlab chiqarilgan xizmatlardan olingan daromadlar va 2,3% (2021-y.-2,1%) mulkdan olingan daromadlar hisobiga to'g'ri keladi. Mazkur ko'rsatkich hududlar qirqimida kuzatilganda, umumiy daromadlar tarkibida mehnat

faoliyatidan olingan daromadlarning eng yuqori ulushi Navoiy (77,9%), Toshkent (73,7%) va Jizzax (73,5%) viloyatlarida, aksincha Samarqand, Xorazm, Surxondaryo, Farg'ona, Namangan, Qoraqalpog'iston Respublikasi, Qashqadaryo va Andijon viloyatlarida o'rtacha respublika darajasidan past ko'rsatkich kuzatildi. O'z navbatida, aholining daromadlari tarkibi tarmoq va sohalar kesimida tahlil qilinganda, umumiy daromadlar tarkibida kichik tadbirkorlikdan olingan daromadlarning ulushi respublika bo'yicha 56,9%ni, bunda eng yuqori ulush Jizzax viloyatida (67,9%) kuzatildi, eng past ulush esa Qoraqalpog'iston Respublikasida (50,9%), Navoiy viloyati (49,8%), Toshkent shahrida (47,3%) qayd etildi. Qolgan hududlarda ushbu ko'rsatkich, Buxoro (62,9%), Namangan (60,5%), Xorazm (60,2%), Andijon (59%), Qashqadaryo (59,6%), Toshkent (59,5%), Samarqand (59,1%), Surxondaryo (58,9%), Farg'ona (57,3%) viloyatlarida tashkil etdi.

Aholi jon boshiga YaIM real ko'rinishda 3,5 foizga – 21,15 mln so'mdan 24,91 mln so'mga (2254,9 dollar) o'sdi. Taqqoslash uchun, 2021-yilda 5,3 foizga, 2020 yilda pandemiya yilida esa 0,1 foizga o'sish qayd etilgan. 2022-yilda O'zbekiston YaIM hajmi 80,4 mlrd dollarga ko'tarildi O'zbekiston yalpi ichki mahsuloti (YaIM) 2022-yilda 5,7 foizga o'sib, 888,34 trln so'mni (80,4 mlrd dollarga yaqin) tashkil etdi. Aholi jon boshiga YaIM hajmi esa 2255 dollargacha oshdi.

Aholi turmush darajasini tahlil qilar ekanmiz, unga ta'sir qiluvchi omillardan biri “iste'mol savatchasi” ni ham tahlil qilish joizdir. Shu o'rinda ushbu atamaga ta'rif beradigan bo'lsak, «Iste'mol savatchasi» bir kishi yoki oilaning me'yor darajasi bo'yicha iste'mol qilinadigan oziq-ovqat mahsulotlari va nooziq-ovqat tovarlarining joriy narxlardagi qiymati tushuniladi. Muayyan vaqt davomida inson hayoti va uning salomatligini saqlash uchun zarur mahsulotlar, tovarlar va xizmatlar, ya'ni ovqatlanishi, kiyinishi, kommunal va boshqa xizmatlar hamda dori-darmonlarni xarid qilishi uchun yetadigan mablag', tirikchilik uchun zaruratning eng kam miqdorini aniq belgilash iste'mol savatchasini tashkil etadi. Iste'mol savatchasi aholining 3 ta asosiy ijtimoiy-demografik guruhi: mehnatga layoqatli aholi, pensionerlar va bolalar uchun ishlab chiqiladi. Mamlakatimizda «Iste'mol savatchasi»ga non va non mahsulotlari, go'sht va go'sht mahsulotlari, o'simlik yog'i, shakar, kartoshka kabi 13 turdagi guruhlashtirilgan oziq-ovqat mahsulotlari, shuningdek, ro'zg'ordagi maishiy texnikalar – muzlatgich, televizor, changyutgich, kir yuvish mashina va hokazo, uy-joy, avtomobillar mavjudligi ham iste'mol savatchasining manbaasini tashkil etadi. «Iste'mol savatchasi»ni boshqa mamlakatlar orasida taqqoslashda aholi jon boshiga yalpi ichki mahsulot hajmi qabul qilingan.

Yuqoridagi ma'lumotlar tahlilidan ko'rinib turibdiki aholi turmush darajasi ko'rsatkichlari o'sgan, ya'ni ijobiy natijaga erishilgan. Pirovard natijada esa mamlakatimizda aholi turmush darajasi yanada yaxshilanib inson qadri yuksalmoqda. Albatta bunday ijobiy natijalarga erishish zaminida

mamlakatimizda olib borilayotgan odilona siyosatning va chiqarilgan qarorlarning to‘g‘riligini ko‘rish mumkin.

Xulosa va takliflar

Xulosa qilib aytish mumkinki aholi turmush darajasini oshirishda har bir sohani, xususan tadbirkorlikni rivojlantirishga e‘tibor qaratish muhim ahamiyat kasb etadi. Bizning fikrimizcha aholi turmush darajasi va farovonligini yanada yaxshilash bo‘yicha quyidagi taklif va tavsiyalarni ko‘rib chiqish lozim:

- aholi real daromadlari yuqori bo‘lgan viloyatlarni har tomonlama tahlil qilib, o‘rganish va natijani aholi jon boshiga daromadi past hududlarda amaliyotga tadbiiq etish;
- aholi turmush darajasi va iqtisodiyoti yuksalgan mamlakatlar tajribasini kuzatish va mamlakatimiz iqtisodiyotida qo‘llash;
- o‘zini o‘zi band qilgan aholi uchun “biznes maktablar” tashkil qilish va soliq, kredit imtiyozlarini kengaytirish, past darajada daromad olayotgan aholi farovonligini oshirish uchun samarali chora-tadbirlar ishlab chiqish;
- aholi turmush darajasini baholashda jon boshiga to‘g‘ri keladigan daromadni oshirish;
- xarajatlarning tarkibiy o‘zgarishi, asosiy oziq-ovqat mahsulotlari iste‘moli va uzoq muddat foydalaniladigan tovarlar bilan ta‘minlanganligi bilan bir qatorda yashash sharoiti va standartlarini hisobga olgan holda iste‘mol savatchasini ishlab chiqish;
- iste‘mol savatchasidan o‘rin olgan mahsulotlarni ko‘paytirib, tannarxini pasaytirishni ishlab chiqish va amalga oshirish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Sh.M.Mirziyoyev. Oliy Majlis va O‘zbekiston xalqiga Murojaatnomasi. 20.12.2022-y.
2. Sh.M.Mirziyoyev. “2022-2026-yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi”. 28.01.2022-yildagi PF-60-son.
3. R.D.Erenberg, R.S.Smit. “Современная экономика труда: Теория и государственная политика”. - М.: MGU, 1996.
4. P.Samuel'son. “Ekonomika”.-M.:1964,-64 b.
5. V.N.Salin, Ye.P.Shpakovskaya. “Социально-экономическая статистика”. -М., 2001. s. 399
6. Q.X.Abdurahmonov. “Inson taraqqiyoti”. Darslik.T.:Iqtisodiyot, 2016. 542 b.
7. O‘zbekiston Davlat statistika agentligi. “O‘zbekiston Respublikasining ijtimoiy-iqtisodiy holati”. 2022-y.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



O'ZBEKISTONDA MEHNAT MIGRATSIYASI JARAYONLARINI RAQAMLASHTIRISHNING YANGI IMKONIYATLARI

Islamov Baxtiyor Anvarovich,

Iqtisodiyot fanlari doktori, professor,

G.V.Plexanov nomidagi RIU Toshkent filiali professori

e-mail: bakhtiyor.is@gmail.com

Gaziyeva Sulxiya Saidmashrafvna

Toshkent davlat sharqshunoslik universiteti tayanch doktoranti

e-mail: sulya@mail.ru

Annotatsiya: Zamonaviy texnologiyalar, xususan, mobil telefonlar orqali taqdim etiladigan raqamli aloqa mehnat migratsiyasining barcha jabhalariga ta'sir qiladi: u migratsiyaga tayyorgarlik ko'rish, migratsiyani amalga oshirish va boradigan mamlakatlarda ma'lumotlarga kirishni ta'minlash, pul o'tkazishni osonlashtirish hamda migrantlarning oilalari bilan aloqada bo'lishiga yordam beradi. Raqamli vositalar va platformalar barcha sohalarda, jumladan, mehnat migratsiyasi va xizmatlarni boshqarishda qo'llanilmoqda. Garchi bu texnologiyalarning ba'zilar mehnat migrantlari uchun maxfiylik va xavfsizlikka oid xavotirlarni keltirsa-da, ular migrantlarga ma'lumotlarga oson kirish, tez va xavfsiz xizmatlarni taklif qiladi. Rivojlanish Strategiyasini amalga oshirish sharoitida Yangi O'zbekistonda mehnat migrantlarini qo'llab-quvvatlash uchun raqamlashtirish imkoniyatlaridan foydalanishda qulay sharoitlar yaratilyapdi.

Kalit so'zlar: mehnat migratsiyasi, raqamlashtirish, mobil ilovalar, elektron platformalar, mehnat migrantlari, bandlik agentliklari, “labor-migration” dasturi, “my migration” mobil ilovasi.

НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРОЦЕССОВ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В УЗБЕКИСТАНЕ

Исламов Бахтиёр Анварович,

д.э.н., профессор

Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Газијева Сулхия Саидмашрафовна

Базовый докторант Ташкентского государственного

университета востоковедения

Аннотация: Цифровая связь, обеспечиваемая современными технологиями, особенно мобильными телефонами, затрагивает все стороны трудовой миграции: это

подготовка к миграции, осуществление миграции и обеспечение доступа к информации в странах назначения, а также содействие денежным переводам и семьям мигрантов. Цифровые инструменты и платформы используются во всех секторах, включая трудовую миграцию и управление услугами. Хотя некоторые из этих технологий вызывают озабоченность у трудящихся-мигрантов в отношении конфиденциальности и безопасности, они предлагают мигрантам легкий доступ к информации, быстрые и безопасные услуги. В условиях реализации Стратегии развития в Новом Узбекистане создаются благоприятные условия для использования широких возможностей цифровизации по поддержке трудовых мигрантов.

Ключевые слова: трудовая миграция, цифровизация, мобильные приложения, электронные платформы, трудовые мигранты, агентства по трудоустройству, программное приложение «labor-migration», мобильное приложение «my migration».

NEW OPPORTUNITIES FOR DIGITALIZATION OF LABOR MIGRATION PROCESSES IN UZBEKISTAN

Islamov Bakhtiyor Anvarovich,

d.e.s., professor of the Tashkent branch of PRUE
named after G.V. Plekhanov

Gazieva Sulkhiya Saidmashrafvna

Doctoral student of Tashkent state university of oriental studies

Abstract: Digital communication provided by modern technologies, especially mobile phones, effects on all aspects of labor migration: i.e. preparation for migration, implementation of migration and provision of access to information in destination countries, facilitation of remittances to the families of migrants. Digital tools and platforms are being used in all sectors, including labor migration and service management. Although some of these technologies raise privacy and security concerns for migrant workers, they offer migrants easy access to information, fast and rather secure services. In the conditions of realization of the the Development Strategy in New Uzbekistan favorable conditions for using new digitization opportunities to support labor migrants are being created.

Keywords: labor migration, digitization, mobile applications, electronic platforms, labor migrants, employment agencies, "labor-migration" program, "my migration" mobile application.

Kirish

Yangi O'zbekistonda mamlakatni raqamlashtirishga katta e'tibor qaratilib, bu borada keng ko'lamli ishlar boshlab yuborildi. Ma'lumki, COVID-19 paytida 2020-yil mamlakatimizda "Ilm, ma'rifat va raqamli iqtisodiyotni rivojlantirish yili" deb e'lon qilingan edi. Pandemiya davrida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Raqamli iqtisodiyot va elektron hukumatni keng joriy etish chora-tadbirlari to'g'risida"gi farmoni imzolani¹, raqamli iqtisodiyotni joriy etish va elektron hukumatga bag'ishlangan videoselektor yig'ilishi o'tkazilib, unda Prezident Sh.M.Mirziyoyev "raqamli iqtisodiyotsiz mamlakat

¹ Ш. Мирзиёев. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по широкому внедрению цифровой экономики и электронного правительства». От 28 апреля 2020 г. № ПП-469922 <https://lex.uz/docs/4800661>

iqtisodiyotining kelajagi yo‘q”ligini ta’kidladi². Shu bilan birga “Raqamli O‘zbekiston – 2030” strategiyasi qabul qilindi³. 2017-2021-yillarga mo‘ljallangan Harakatlar strategiyasini amalga oshirish jarayonida axborot va kommunikatsiyalar sohasida yalpi qo‘shilgan qiymat 2 barobardan ziyod oshib, 11,8 trillion so‘mga (1 milliard AQSH dollaridan ortiq) yetdi. O‘zbekistonda IT-parklar tashkil etilganidan buyon soha eksporti hajmi 50 barobar oshib, 46 million dollarga yetdi. Park rezidentlari soni 147 tadan 500 taga ko‘paydi, 300 dan ortiq yangi korxonalar ochilib, 8500 tasi tashkil etildi. Davlat boshqaruvini isloh qilish va raqamlashtirish natijasida davlat xizmatlarining 56 %i interaktiv davlat xizmatlari portali orqali ko‘rsatila boshlandi. O‘zbekistonda internetdan foydalanuvchilarning umumiy soni 27,2 million kishiga yetdi. Ayni paytda IT-parklarda 11 mingdan ortiq yoshlar mehnat qilmoqda⁴. 2022-2026-yillarda Yangi O‘zbekistonni rivojlantirish strategiyasida mamlakatimizni raqamlashtirishni kuchaytirishga qaratilgan yanada ulkan vazifalar belgilangan⁵.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2018-yil 5-iyuldagi PQ-3839-sonli «O‘zbekiston Respublikasining tashqi mehnat migratsiya tizimini yanada takomillashtirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi qarori, Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 12-sentyabrdagi 725-sonli «O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarini xorijda uyushgan holda ishga joylashtirish tizimini yanada takomillashtirish va tubdan qayta ko‘rib chiqish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarori, 2019-yil 20-avgustdagi PF-5785-sonli «Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari va ularning oila a‘zolarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish choralari to‘g‘risida»gi farmoni, 2019-yil 23-avgustdagi VM-713-sonli «Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishga doir qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi qarori, 2020-yil 15-sentabrdagi PQ-4829-sonli «Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasi tizimini joriy etish chora-tadbirlari to‘g‘risida»gi qarori, 2021-yil 30-iyuldagi PQ-5205-sonli «Xorijga tashkillashtirilgan mehnat migratsiyasiga ketayotgan fuqarolarni rag‘batlantirish bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi qarori, 2022-yil 1-martdagi «Xorijda vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston respublikasi fuqarolarini va ularning oila a‘zolarini qo‘llab-quvvatlash bo‘yicha qo‘shimcha chora-tadbirlar to‘g‘risida»gi qarori,

² Ш.Мирзиёев. «Без цифровой экономики нет будущего у экономики страны», Uza, 22 сентября 2020 г. состоялось видео-селекторное совещание по вопросам внедрения цифровой экономики и электронного правительства в отраслях и регионах <https://uza.uz/ru/posts/prezident-bez-tsifrovoy-ekonomiki-net-budushchego-u-ekonomik-22-09-2020>

³ Ш.Мирзиёев. Указ Президента Республики Узбекистан, от 05.10.2020 г. № УП-6079 Об утверждении Стратегии «ЦИФРОВОЙ УЗБЕКИСТАН-2030» и мерах по её эффективной реализации. <https://lex.uz/ru/docs/5031048>

⁴ К. Абдурахманов. Развитие ИКТ в гармонии с национальным менталитетом. «Бизнес DAILY Биржа», №82(2965), 25.10.2022

⁵ Sh.Mirziyoyev. 2022-yil 28-yanvardagi PF 60-sonli “2022 — 2026 yillarga mo‘ljallangan yangi O‘zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida” <https://lex.uz/docs/5841063>

2022-2026-yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasining 86-maqsadi "Xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasini ta'minlash hamda samarali migratsiya siyosatini yuritish" va mazkur sohaga tegishli bo'lgan boshqa me'yoriy-huquqiy hujjatlarda belgilangan vazifalarni amalga oshirishda mazkur dissertatsiya tadqiqoti muayyan darajada xizmat qiladi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Mehnat migratsiyasi jarayonlarini raqamlashtirish bilan bog'liq masalalar ko'plab xorijlik va MDH olimlari tomonidan o'rganilgan. Yuqori malakali ishchilarning xalqaro virtual migratsiyasini o'rganish va tahlil qilish xorijlik olimlar, A.Anish⁶, J.Makkarti⁷, B.Xiang hamda O.Kassi tomonidan katta e'tiborga sazovor bo'ldi. Xususan, amerikalik hind olimi Anish "virtual migratsiya" tushunchasini ilk bora muomalaga taklif qilib, mehnat migratsiyasi transchegaraviy amaliyot sifatida mahalliy va xorijiy tadqiqot va nazariyalarni konseptual jihatdan shubha ostiga qo'ydi. Xitoylik tadqiqotchi Xiang ta'kidlaganidek, "mehnat migranti" atamasini o'rganish mavzusi asosan, davlatlar, ayniqsa retsipient mamlakatlar nuqtai nazaridan tushunish uchun mo'ljallangan zamonaviy tadqiqotchilarning ixtirosidir⁸. Angliyalik tadqiqotchi Kassining fikricha, mehnat bozorida yuz berayotgan o'zgarishlar imkoniyatlar yaratish bilan bir qatorda jiddiy xavflarni ham vujudga keltirmoqda. Bunga javoban turli kasb yo'nalishlarida ko'nikmalarni rivojlantirish, ijtimoiy siyosatni yaxshilash zarur hisoblanadi⁹.

Raqamlashtirish mehnat munosabatlarini tubdan o'zgartirish bilan birga, bir vaqtning o'zida mobillikning yangi ko'rinishlarini shakllanishiga turtki berdi. Virtual mehnat migratsiyasi tushunchasi, mehnat migratsiyasining ishchi kuchi chegaralar orqali jismoniy harakati sifatida qabul qilingan ta'rifni murakkablashtirib yubordi¹⁰. Raqamli mobillikning konseptual va huquqiy jihatdan yangi shakllarining paydo bo'lishi, mehnat migratsiyasi, tartibga solish va chegara bilan bog'liq tushunchalarning ta'rifini shubha ostiga qo'ydi. Belgiyalik olim De Stefano mehnatning 3 turini taklif qildi: kapital platformalari bilan ishlash, ilovalar bilan ishlash va jamoaviy mehnat yoki kraudvorking¹¹.

Xalqaro mehnat tashkilotining 2018-yilda chop etilgan "Raqamli mehnat platformalari" nomli to'plamda ham virtual mehnat migratsiyasiga ta'rif berib

⁶ Aneesh A. Virtual migration: The programming of globalization. Durham; London: Duke University Press, 2006. 208 p. DOI: 10.2307/j.ctv125jms5.

⁷ McCarthy, J. (2011). Computer Scientist Known as the Father of AI. Independent. Retrieved March 1, 2020, from <http://www.independent.co.uk/news/obituaries/john-mccarthy-computer-scientist-known-as-the-father-of-ai-6255307.html>

⁸ Xiang, B. (2014). The Would-Be Migrant: Post-Socialist Primitive Accumulation, Potential Transnational Mobility, and the Displacement of the Present in Northeast China. *Trans-Regional and National Studies of Southeast Asia*, 2(2), 183–199.

⁹ Kassi O., Lehdonvirta V. Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. MPRA Paper No. 74943. Oxford Internet Institute. 03.11.2016. 19 p.

¹⁰ Z. Kadirova and S.Gazieva. 2021. Theoretical bases of international labor migration processes, *International Journal of Philosophical Studies and Social Sciences* 1(2) 77-84

¹¹ De Stefano V. The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37, No. 3. Pp.461–471

o'tilgan. Virtual mehnat migratsiyasini onlayn kapital, mehnat va axborot oqimlari orqali milliy chegaralarni kesib o'tuvchi ish sifatida aniqlash mumkinligi keltirilgan. Bu, aslida, mahalliy, milliy va global kontekstlarni birlashtirgan offshor ishchi kuchidir¹².

A.Anish virtual migratsiyaga misol tariqasida AQSH iqtisodiyoti uchun kompyuter texnologiyalari bo'yicha o'z mamlakati sarhadidan chiqmasdan turib ishlaydigan hind mutaxassislarini keltiradi.

Rossiyalik tadqiqotchi T.B.Rusakova "virtual mehnat bozori global axborot makonida zamonaviy raqamli texnologiyalar asosida mavjud bo'lgan mehnatga oid axborot xizmatlarini sotish va sotib olish bo'yicha geografik taqsimlangan xo'jalik yurituvchi subyektlar o'rtasidagi iqtisodiy munosabatlar tizimini tushunadi"¹³.

Xususan, mehnat migratsiyasi haqidagi ilmiy tushunchalar evolyutsiyasi, uning mehnat bozori va iqtisodiyot rivojlanishidagi ahamiyati, mehnatda sun'iy intellektidan foydalanishni tizimli o'zgartirish kontekstida inson kapitali muammolari, bandlik va migratsiya Q.Abduraxmonov, N.Zokirova, B.Islomov, S.Mansurov mehnat migratsiyasi ilmiy konsepsiyalari evolyutsiyasi, uning mehnat bozori va iqtisodiyotning rivojlanishidagi ahamiyati, O'zbekistonda migratsiya jarayonlarini L.Maksakova, O'zbekistondagi mehnat migratsiyasining o'ziga xos xususiyatlari, tashqi va ichki mehnat migratsiyasini D.Rasulova, O'zbekistonda mehnat migratsiyasi rivojlanishining zamonaviy tendensiyalari, uning me'yoriy-huquqiy asoslari va u bilan bog'liq muammolar hamda mehnat migrantlarining pensiya ta'minoti kabi masalalar B.Umurzakov va Sh.Isakulov, aholi migratsiyasi, uning etnik tarkibidagi o'zgarishlar, mehnat migratsiyasi jarayonlarining hududiy xususiyatlari R.Ubaydullaeva, O'zbekistonning xalqaro mehnat bozoriga integratsiyallashuvi masalalari Z.Qodirova va aholini ish bilan bandligini ta'minlashda migratsiyaning o'rni E.Muhitdinovlar ilmiy ishlarida tadqiq etilgan¹⁴. Shu bilan birga, ta'kidlab o'tish

¹² Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. Geneva: International Labour Office, 2018. 165 p. ISBN: 978-92-2-031024-3.

¹³ Русакова Т.Б. Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12, № 5. С. 44–57. DOI: 10.18721/JE.12504

¹⁴ Б.Исламов “Социально-экономические аспекты миграционных процессов в независимых странах Центральной Азии”, Acta Slavica Iaponica, Journal of Slavic Research Center, Hokkaido University, Tomus XVI, 1998, pp. 184-206, Mansurov Saidnumon, Abdurakhmanov, Kalandar Islamov Bakhtiyor, Zokirova Nodira. 2022. Abdurakhmanov, Kalandar, Islamov Bakhtiyor, Zokirova Nodira, Hiwatari, Masato. Systemic Transformation and Sustainable Development: Case of Uzbekistan, Monograph, Jakarta, Gunadarma University Press, 2016 г., pp. 230. Б. Исламов “Социально-экономические аспекты миграционных процессов в независимых странах Центральной Азии”, Acta Slavica Iaponica, Journal of Slavic Research Center, Hokkaido University, Tomus XVI, 1998, pp. 184-206, Mansurov Saidnumon, Abdurakhmanov, Kalandar Islamov Bakhtiyor, Zokirova Nodira. 2022. The Application of Artificial Intelligence in Labour Economics: using migration from CIS countries to Russian Federation as an example. <https://doi.org/10.1145/3584202.3584242> (doi: 10.1145/3584202.3584242); Максакова Л.П. Узбекистан в системе международных миграций. Постсоветские трансформации: отражение в миграциях / Под ред. Зайончковской Ж.А. и Витковской Г.С. -М.: ИТ "АдамантЪ". 2009. Максакова Л.П. Экспорт рабочей силы из Узбекистана / Центр миграционных исследований 2004-2010 —<http://migrocentr.ru/publ/trudm/07.php>; Расулова Д.В. Ишчи кучи миграцияси ривожланишининг назарий асослари. Монография.Т.,2010.; Умурзаков Б.Организационно-правовые основы регулирования трудовой миграции в Узбекистане. халқаро муносабатлар.Т.,2008.№2.С.52-59.; Умурзаков Б., Ирназаров Ф. Доступ трудовых мигрантов из Узбекистана, работающих в России, к пенсионной накопительной системе/ Доступ трудовых мигрантов из Кыргызстана,

kerakki, raqamlashtirish sharoitida O'zbekistonda mehnat migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish bo'yicha tizimlashtirilgan tadqiqotlar deyarli uchramaydi. Bu esa, o'z navbatida, tanlangan mavzuning dolzarb ekanligini yana bir bor tasdiqlaydi.

Tadqiqot metodologiyasi

Maqolada empirik, tasviriy statistika, guruhlashtirish, qiyosiy va dinamik tahlil tadqiqot usullaridan foydalanilgan.

Tahlil va tadqiqot natijalari

Raqamlashtirish mehnat migratsiyasi jarayonlari uchun ham yangi imkoniyatlar ochadi. Migratsiyani boshqarish uchun xizmatlarni raqamlashtirish samaradorlik, shaffoflikni ta'minlashi, shuningdek, migratsiya bilan bog'liq ayrim muammolarni tejamkorlik bilan hal qilishi mumkin. Arzon narxlardagi smartfonlar, internetga kirish va internet tarmog'ining tarqalishi mobil tarmoqlar va telefon ilovalari hatto kam ta'minlangan oilalarga, jumladan, migrantlarga ham ushbu texnologiyadan foydalanishga imkon berdi¹⁵. Shveytsariya taraqqiyot va hamkorlik agentligi hisobotida raqamli texnologiyalarning migratsiyani qanday osonlashtirgani qayd etilgan:

- retsipient mamlakat haqidagi ma'lumotlarni, undagi afzalliklarni oldindan bilish imkoniyati;

- mobil pul platformalari orqali migrantlar yoki ularning oila a'zolarining tranzit vaqtida va manzilga yetib borishi uchun shaxsiy moliyaviy resurslaridan foydalanish imkoniyati;

- migrantlar tarmog'iga kirish va retsipient mamlakatdagi mahalliy ma'lumotlarga kirish orqali kelgan mamlakatga ko'nikishni osonlashtirish;

- uyali telefonlarda mavjud bo'lgan xabarlar, ovozli qo'ng'iroqlar va ijtimoiy tarmoq ilovalari orqali o'z mamlakatidagi oilalar va tarmoqlar bilan doimiy aloqalar;

Bundan tashqari, mobil telefonlar migrantlarga keng ko'lamli muhim ma'lumotlar va xizmatlardan, jumladan, uy-joy, ishga joylashish yoki o'qitish imkoniyatlari, mahalliy sog'liqni saqlash va transport, maktablar va bolalar parvarishi, madaniy yoki diniy tadbirlardan foydalanish imkoniyatini taqdim etish orqali ularga yangi mamlakat va jamiyatga joylashishda yordam beradi. (ayniqsa, o'z diasporasida). Telefonlar, shuningdek, migrantlarning boshpana yoki yashash uchun arizalari ko'rib chiqilayotganda hokimiyat bilan muloqot qilish imkonini beradi va uy xizmatchilari kabi zaif guruhlar uchun shaxsiy

Таджикистана и Узбекистана, работающих в Российской Федерации, к пенсионной накопительной системе. Бишкек. 2011. С.29-37.; Исакулов Ш. Социальная защита прав трудовых мигрантов Республики Узбекистан и российской Федерации// Вестник ПАГС. М., 2009. С.192-196.; Исакулов Ш. Диверсификация направлений миграционных потоков//Халқаро муносабатлар. Т., 2013. №1. С.32-36.; Убайдуллаева Р.А. Анализ факторов толерантности узбекистанского общества. Социол. исслед. М., 2013. №3., Кодирова, З. Глобализация шaroitida Ўзбекистоннинг халқаро меҳнат бозорига интеграциялашуви. Тошкент 2016, Мухитдинов Э.М. Аҳолини иш билан бандлигини оширишда ташқи меҳнат миграциясининг аҳамияти. Илмий электрон журнал. «Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар» №4, 2018.

¹⁵ Sh.Mirziyoyev. 2019-yil 20-avgustdagi PF 5785-sonli “Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O'zbekiston respublikasi fuqarolari va ularning oila a'zolarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish choralari to'g'risida” <https://lex.uz/docs/-4482648>

xavfsizlik mexanizmi hisoblanadi¹⁶. Til o'rganish va tarjima dasturlari migrantlar tomonidan tobora ko'proq foydalanilmoqda. Ijtimoiy media platformalari migrantlarga boradigan mamlakat ichidagi va undan tashqaridagi migrantlar tarmoqlari bilan bog'lanish imkonini beradi. Ammo shuni ta'kidlash kerakki, mobil telefonlar migrantlarning barcha muammolariga javob emas, ular muayyan vaziyatda ularga kerakli yordamni ko'rsatadi¹⁷. Mobil telefonlar, shuningdek, migrantlarga oila bilan aloqada bo'lishga yordam berib, ularga donor mamlakatning siyosiy va madaniy hayotida qatnashish imkonini beradi. Geografik jihatdan migrant boshqa mamlakatda joylashgan bo'lsada raqamli texnologiyalar orqali doimo aloqada bo'lgani uchun retseptient mamlakatga ham tez integratsiyalashib ketadi. Mobil telefonlar, shuningdek, oilalarga moliyaviy yordam ko'rsatish uchun arzonroq va tezroq pul o'tkazish imkonini beradi. Shunday qilib, axborotni raqamlashtirish migratsiya boshqaruvi va yetakchiligining barcha jabhalarida, shuningdek, migratsiyaning barcha bosqichlarida muhim aloqa vositasi hisoblanadi.

Migratsiya boshqaruvi sohasida ASEAN (Janubi-Sharqiy Osiyo davlatlari hamjamiyati) hukumatlari migratsiya jarayoni va migrantlarga xizmatlar ko'rsatishning turli jihatlarini uchun raqamli boshqaruv tizimlari va ma'lumotlar bazalarini ishlab chiqdilar. Ushbu tizimning afzalliklaridan ba'zilari quyidagilardir: tezkor joylashtirish, jarayonlarni tezlashtirish, vaqt va xarajatlarni kamaytirish; migratsiya siklining barcha bosqichlarida shaffoflik va javobgarlikni oshirishdan iborat¹⁸.

Raqamli boshqaruv platformalari o'z ichida mehnat shartnomalari, ish haqi varaqalari yoki tibbiy ma'lumotnomalar kabi muhim hujjatlarni saqlaydi. Masalan, ish beruvchi yoki agentliklar o'rtasida shartnoma shartlari, to'lovlar yoki boshqa masalalar yuzasidan kelishmovchiliklar yuzaga kelishi mumkin¹⁹. Bundan tashqari, onlayn ro'yxatga olish xizmatlari tizimi va real vaqtda onlayn ma'lumotlar bazasi xizmatlarini joriy etish bo'yicha jahon amaliyotiga tayanish xorijda ishga joylashish tartib-qoidalarini boshqarishda muhim ahamiyatga ega va ularni raqamlashtirish mumkin²⁰. Raqamli platformalar ishga qabul qilish jarayonidagi xarajatlarni kamaytirishi va ishga qabul qilish amaliyotida javobgarlikni oshirishi mumkin. Shuningdek, ular ishga qabul qilish agentliklarini kuzatishda va ularni javobgarlikka tortishda yordam berishi mumkin. Platformalar qora ro'yxatga kiritilgan ish agentliklari uchun ogohlantirishlardan foydalanishi mumkin. Ish agentliklari mehnat migrantlari bilan bog'lanish, ular haqida so'rash, ularning muammolari yoki shikoyatlarini hal qilish uchun ijtimoiy tarmoqlardan foydalanishi mumkin. Onlayn

¹⁶ Islamov B., Kadirova Z., Gaziyeva S. Digitization measures in the regulation of labor migration processes in Uzbekistan // ACM, New York, NY, USA, ICFNDS '22, December 15, 2022. 328-337 pp.

¹⁷ Shveytsariya taraqqiyot va hamkorlik agentligi (SDC) 2018

¹⁸ MOT. Цифровизация и будущее миграции. Презентация на круглом столе по трудовой миграции в Азии. Будущее трудовой миграции в Азии. Вызовы и возможности в следующем десятилетии. 7 февраля 2020 г.

¹⁹ MOT. 2018. Как цифровизации поможет добиться справедливой миграции? 31 октября. https://www.ilo.org/asia/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_648541/lang--en/index.htm

²⁰ АБР. 2020. Перспективы развития Азии – 2020. Как продвигаются инновации в Азии?

platformalar, shuningdek, mehnat migrantlariga “baholash va ko‘rib chiqish” rukni orqali ongli tanlov qilishda yordam berishi mumkin. Qabul qiluvchi mamlakatda ilova va platformalar mehnat migrantlarini o‘z vaqtida, dolzarb va moslashtirilgan ma’lumotlar bilan ta’minlash, munosib va samarali mehnat sharoitlarini yaratish, pul o‘tkazmalari va moliyaviy qamrab olish muammolarini hal qilish uchun mo‘ljallangan bo‘lishi mumkin. Mobil to'lov tizimlari pul o'tkazmalari xarajatlari va moliyaviy inklyuziya muammosini hal qiladi. Ilovalar pul o'tkazmalari, elektron banking va mobil to'lovlar uchun raqamli yechimlarni taqdim etadi. Yangi raqamli vositalar shaffoflikni oshiradi va pul o'tkazmalari operatorlari o'rtasidagi raqobatni kuchaytiradi va pul o'tkazmalari xarajatlarini kamaytiradi.

Kelgandan keyingi va qaytish bosqichida raqamli dasturlarga quyidagilar kiradi: Ishonch telefoni ilovalari, ma'lumotlar bazalari va migrantlar farovonligini boshqarish uchun ariza platformalari (shu jumladan shikoyatlar), ishchilarning adolatga kirishini osonlashtiradi. Raqamli vositalar migrantlarga tashkilot va ishchi kuchi bilan bog‘lanishga yordam beradi hamda ishchilarga yollovchilar, ish beruvchilar va boshqa vositachilarni baholash va tekshirish imkonini beradi²¹.

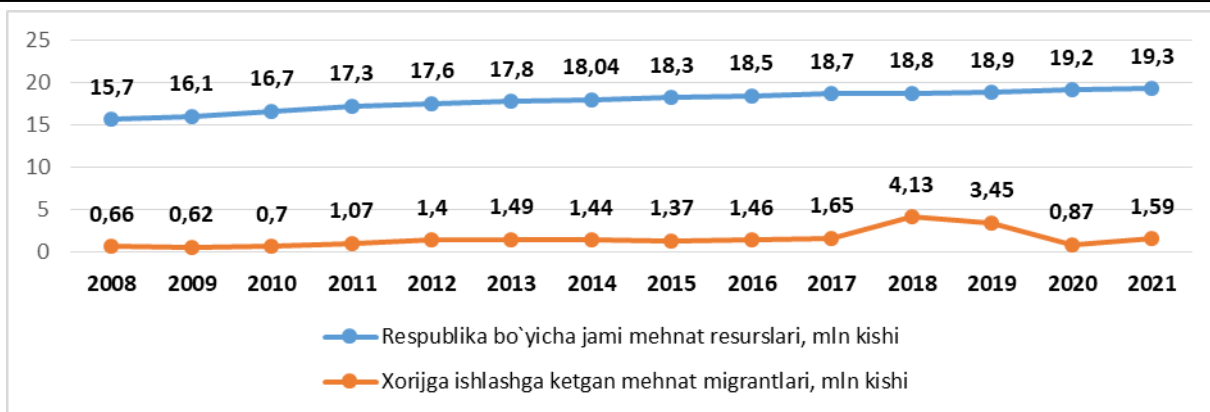
Yangi O‘zbekiston Respublikasi mehnat migrantlarini qo‘llab-quvvatlash uchun raqamlashtirish imkoniyatlaridan foydalanishda qulay sharoitga ega. Xususan, so‘nggi 3 yilda mobil aloqa abonentlari soni qariyb 3 millionga oshgan. Davlat statistika qo‘mitasi ma’lumotlariga ko‘ra, 2022-yilning 1-iyul holatiga ko‘ra, abonentlar soni 25,8576 millionga yetdi. Taqqoslash uchun, Osiyo-Tinch okeani mintaqasida aholining 44 %i internetdan foydalansa, O‘zbekistonda 78% aholi internet foydalanuvchisidir²².

2008-2021-yillar davomida O‘zbekistondan xorijga ishlash uchun ketayotgan migrantlar sonining barqaror, xususan 2010-2014-yillar davomida 2 baravarga, 2015-2018-yilda esa 3 baravarga o‘sishi kuzatilgan. O‘z navbatida 2015-yilda Rossiya migratsiya siyosatida kuzatilgan cheklanishlar sababli 2015 va 2016-yillarda 4-6% ga hamda kutilmaganda yuzaga kelgan pandemiya tufayli 2019-yilda 18%ga va 2020-yilda 75% ga xorijga ketayotgan o‘zbekistonlik migrantlari soni qisqargan.

Respublikamizdagi mehnat resurslari bilan mehnat migrantlari sonini taqqoslar ekanmiz, xorijga ishlashga ketgan mehnat migrantlarining jami mehnat resurslariga nisbatan ulushi 2010-yildan 2017-yilga qadar o‘rtacha 6% ni tashkil qilgan bo‘lsa, 2018-yilda esa, ularning soni eng yuqori darajaga ya’ni, 4,13 million kishiga etgan bo‘lib, bu ko‘rsatkich 22% ni tashkil qildi.

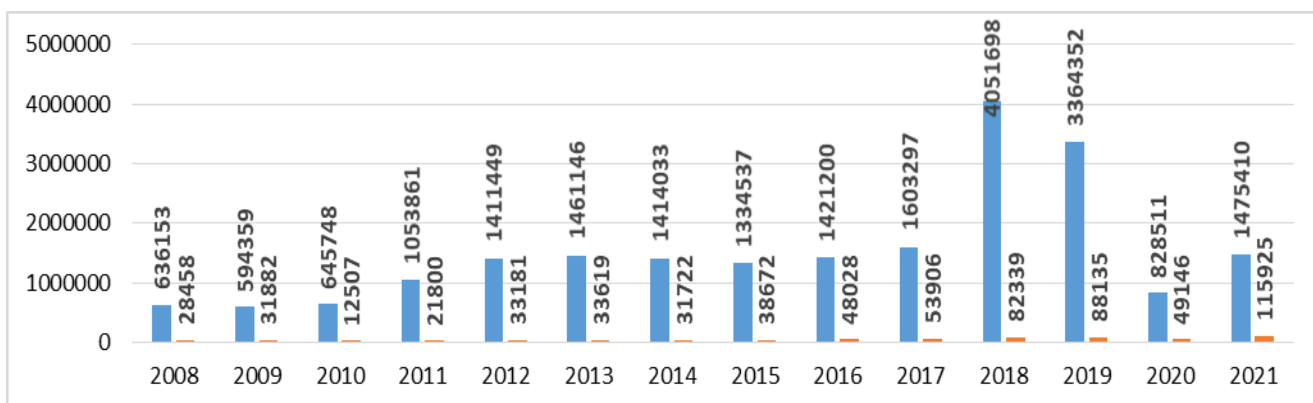
²¹ Kadirova Z., Gaziyeva S. Regulation of labor migration processes in Uzbekistan // Journal of marketing, business and management. Vol. 1 ISSUE 10. January 2023. 41-48 pp.

²² “Bugungi kunda O‘zbekistonda internet xizmatidan foydalanuvchilar soni 27,2 milliondan oshgan” <https://kun.uz/uz/news/2022/01/10/ozbekistonda-internet-xizmatidan-foydalanuvchilar-soni-malum-qilindi>



1-rasm. 2008-2021-yillarda respublika bo'yicha jami mehnat resurslari soni va mehnat migrantlari²³

O'zbekistonlik mehnat migrantlarining asosiy qismi MDH mamlakatlariga, xususan Rossiya Federatsiyasiga ishlashga ketadilar. Chunonchi, 2010-yilda MDH mamlakatlariga 645 ming kishi, boshqa xorijiy davlatlarga esa, 12,5 ming kishi ishlashga ketgan bo'lsa, 2021-yilda ular mos ravishda 1,4 mln va 115 ming nafar kishini tashkil etgan. Qayd etish joizki, biz yuqorida ta'kidlagan xorijga chiqib ketgan o'zbekistonlik migrantlar soni eng yuqori cho'qqiga etgan 2018-yilda MDH mamlakatlariga ketgan o'zbekistonlik migrantlar jami mamlakatdan chiqib ketgan migrantlarning 98%ini tashkil etgan.



2-rasm. 2008-2021-yillarda MDH va boshqa xorij davlatlariga ishlashga ketgan o'zbekistonlik mehnat migrantlari soni²⁴

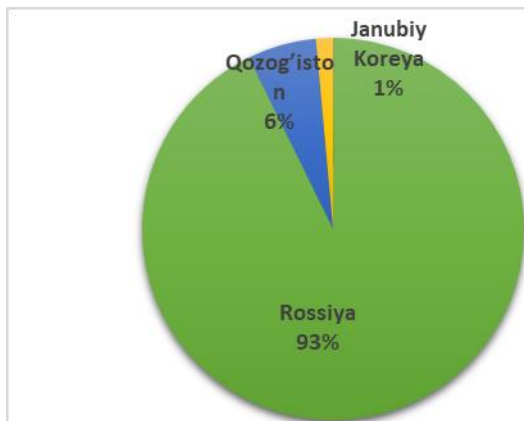
Xususan, TMMA tomonidan 2021-yil yakuniga ko'ra, 108 ming nafar fuqaro xorijiy davlatlarda ishga joylashtirilgan bo'lib, ularning 93% i Rossiyada ishlaydi. 2022-yilda esa, 18,6 ming nafar fuqaro uyushgan shaklda xorijga jo'natilgan bo'lib, ularning 85%i, ya'ni 15,2 ming nafari Rossiyaga yuborilgan.

Mamlakatimizda iqtisodiyot tarmoqlarini raqamlashtirish jarayonlari masalasi muhim vazifalari qatoridan o'rin olar ekan, bu borada tashqi mehnat

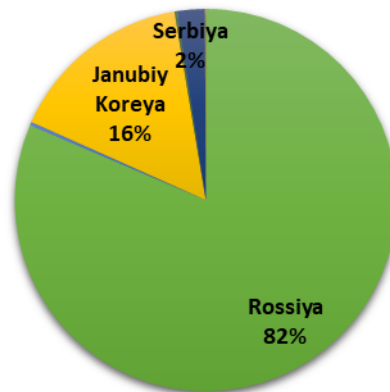
²³ O'zbekiston Respublikasi statistika qo'mitasi. (2008-2021), xizmat maqsadida foydalanilishi uchun

²⁴ O'zbekiston Respublikasi davlat statistika qo'mitasi. (2021) ma'lumotlari asosida muallif tomonidan hisoblandi.

migratsiyasi jarayonlarini tartibga solish ham dolzarb yo'nalishlardan biriga aylandi²⁵.



3-rasm. 2021-yilda TMAA tomonidan xorijda ishga joylashtirilgan o'zbekistonlik mehnat migrantlarining mamlakatlar bo'yicha taqsimlanishi, (%) da



4-rasm. 2022-yilda TMAA tomonidan xorijga uyushgan shaklda yuborilgan mehnat migrantlarining mamlakatlar bo'yicha taqsimlanishi, (%) da

2019-yil 20-avgustda “Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarolari va ularning oila a‘zolarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish choralari to‘g‘risida”gi PF-5785-son Farmonining 10-bandiga binoan “labor-migration” dasturiy ta‘minoti yaratildi²⁶.

Xususan, “labor-migration” dasturiy ta‘minoti quyidagilarni o‘z ichiga oladi:

- vaqtinchalik chet elda ishlash istagida bo‘lgan fuqarolar uchun chet el davlatida bo‘lish qoidalari, yashash va mehnat sharoitlari, ishlash davlatida ijtimoiy va uy ta‘minoti, xorijiy ish beruvchilar bilan mehnat shartnomalari tuzishning huquqiy jihatlarini, shuningdek qonunda belgilangan moliyaviy qo‘llab-quvvatlash choralari to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni onlayn rejim orqali taqdim etish;

- Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi va xususiy bandlik agentliklari faoliyati to‘g‘risida, shu jumladan ular ko‘rsatadigan xizmatlarning turlari va xarajatlari, xorijiy ish beruvchilar taklif etgan bo‘sh ish o‘rinlari, shuningdek ushbu ish joylariga ishga joylashish tartibi to‘g‘risida ma‘lumotlarni taqdim etish;

- O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining chet elda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish bilan bog‘liq jarayonlar, shu jumladan kasb-hunarga o‘qitish va qayta tayyorlash va malakasini oshirish, olingan moliyaviy yordam choralari, ko‘rsatilayotgan huquqiy va ijtimoiy yordam, xorijiy ish beruvchilar bilan tuzilgan mehnat shartnomalari to‘g‘risida ma‘lumotlarning monitoringi;

²⁵ Abdurakhmanov K.K., Mukhitdinov E.M., Grishin, V.I., Abdurakhmanova, G.K., Kuchkarov, G.F. 2019. Labor migration of the population and evaluation of supply chain on the labor market, International Journal of Supply Chain Management 8, 896–907.

²⁶ www.labormigration.uz

- Chet elda qiyin vaziyatga tushib qolgan va yordamga muhtoj bo'lgan mehnat muhojirlari tomonidan arizalarni masofadan turib yuborish imkoniyati;

- Mehnat muhojirlari, ularning bandlik geografiyasi, faoliyat yo'nalishlari va turlari to'g'risidagi ma'lumotlar bazasini shakllantirish.

Yuqoridagi ma'lumotlarga binoan quyidagi vazifalar bajarildi:

- Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O'zbekiston Respublikasi fuqarolarining arizalari qabul qilindi;

- Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish istagini bildirgan fuqarolarning anketalari (rezyume) qabul qilinadi;

- Xorijiy davlat muassasalarining rasmiy veb-saytlaridagi mehnat masalalari bo'yicha ma'lumotlari joylashtirildi;

- Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan hamda xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirish istagida bo'lgan fuqarolar uchun huquqiy ma'lumotlar joylashtirildi;

- Fuqarolarning uyushgan tarzda chiqib ketishiga yordam beradigan media-fayllar joylashtirilgan;

- Taqdim etiladigan xizmatlar ro'yxati joylashtirildi;

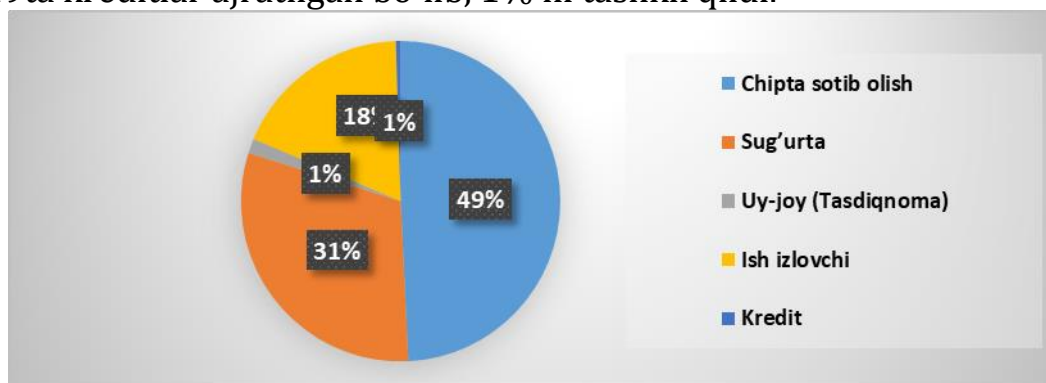
- Imtiyozli xizmatlar ro'yxati batafsil tavsifda joylashtirildi;

- Bo'sh ish o'rinlari ro'yxati e'lon qilindi;

- Rossiya Federatsiyasi Mehnat va aholi bandligi federal xizmatining "Rabota v Rossii" butun Rossiya bo'sh ish o'rinlari ma'lumotlar bazasi (trudvsem.ru) bilan "labor-migration" dasturi integratsiyalashtirilgan.

Xususan, 2022-yil 16-avgust holatiga "labor-migration" dasturidan jami 1624213 nafar fuqaro ro'yxatdan o'tgan, ushbu dastur doirasida 426 ta ish beruvchilar bilan shartnomalar tuzilgan, taqdim etilgan bo'sh ish o'rinlari 10658ta hamda jami 2186488 ta xizmatlar ko'rsatilgan.

2022-yil 10-avgust holatiga jami 609034 ta xizmatlar ko'rsatilib, ulardan 49 % i chipta sotib olish, 31%i sug'urta, 18%i ish izlash bilan bog'liq hamda jami 1619ta kreditlar ajratilgan bo'lib, 1% ni tashkil qildi.



Manba: www.labormigration.uz

5-rasm. Labor migration dasturi doirasida jami ko'rsatilgan xizmatlar

Hozirda “labor-migration” dasturiy ta’minot to’plamining barcha funksiyalari ishga to’liq tushirilgan, jumladan:

- mehnat migrantlari to’g’risidagi ma’lumotlar bazasi shakllantirilgan;
- imtiyozli chiptalarni taqdim etish xizmatlari yo’lga qo’yilgan;
- imtiyozli sug’urta polisini taqdim etish xizmatlari yo’lga qo’yilgan;
- imtiyozli kredit berish xizmatlari yo’lga qo’yilgan;
- imtiyozli uy-joy olish uchun viloyat komissiyasiga taqdim etish uchun "Tasdiqnoma"ni taqdim etish xizmatlari yo’lga qo’yilgan;
- kasbiy ta’lim olish va chet tillarini o’qitishni istagan fuqarolarni yo’naltirish xizmatlari yo’lga qo’yilgan;
- "Ishchilarning ma’lumotlari yagona bazasi" shakllantirilgan;
- chet elda vaqtincha mehnat faoliyati bilan shug’ullanuvchi fuqarolarga yordam berish xizmatlari yo’lga qo’yilgan;
- fuqarolarni "Yagona migratsiya markaziga" yuborish xizmatlari yo’lga qo’yilgan.

Labor-migration veb-saytida va mobil ilovasida Rossiya Federatsiyasi mehnat bozori hudud va sohalar kesimida tahlil qilingan. 2022-yil holatiga Rossiya Federatsiyasi hududlari ichida asosan Samara, Krasnoyarsk, Rostov, Murmansk hamda Chelyabinsk viloyatlarida bo’sh ish o’rinlari yuqori. Tashqi mehnat migratsiyasi agentligi trassmiy ma’lumotiga ko’ra Respublikamizdan 2021-yil tashkillashtirilgan tarzda 16278 kishi migratsiyani amalga oshirgan bo’lsa, ularning 80% i Rossiyaga yo’nalgan.

Shuningdek, saytda Birlashgan Arab Amirliklari, Turkiya, Janubiy Koreya, Qozog’iston mamlakatlari haqida ham ma’lumotlar berilgan. Xususan, BAA va Turkiya mehnat bozori bo’yicha saytlar ro’yxati keltirilgan.

Labor migration saytida Rossiya Federatsiyasi mehnat bozori sohalar kesimida chuqur tahlil qilingan. Ishlab chiqarish 17 % ni, ta’lim-fan 11 %ni, sog’liqni saqlash 10 %, qurilish 5%ni, axborot texnologiyalari 3% ni ya’ni 95 ta vakansiyaning tashkil qildi.

2022-yil 10-avgustda mehnat migrantlari uchun “My migration” nomli mobil ilovaning yangilangan versiyasi ishlab chiqildi. Avvalgi mobil ilovada yuridik maslahat, sog’liqni saqlash, ijtimoiy himoya, tarjimon kabi xizmatlardan foydalanishi mumkin edi. Endilikda mehnat migratsiyasidan qaytgan fuqarolar uchun ham yangi xizmat turlari ishga tushirildi.

“My migration” mobil ilovasi quyidagilardan iborat: geoaxborot xizmati; huquqiy axborot; to’lovlar xizmatlari; qo’shimcha imkoniyat. Shuningdek, xorijda vaqtincha mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan mehnat migrantlari uchun Tashqi mehnat migratsiyasi agentligining vakolatxonalari, oziq-ovqat do’konlari va xostellar haqida ma’lumotlar olish imkoniyatlari yaratildi.

Shuni ta’kidlash lozimki, raqamli vositalar bir qator ahamiyatli vazifalarni hal qilishda, jumladan, axborot texnologiyalaridan keng foydalanish, migratsiya qoidalarini soddalashtirish va unifikatsiya qilish, migrantlarning davlat xizmatlaridan foydalanishini osonlashtirish hisobiga migratsiyani davlat tomonidan boshqarish samaradorligi va sohada davlat nazoratining amaliy

natijadorligini oshirish, xususan, chekka hududlardan chiqqan ko'plab migrantlarni qamrab olishda muhim rol o'ynashi mumkin.

Xulosa va takliflar

2022-2026-yillarga mo'ljallangan Yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasining 25-maqsadida raqamli iqtisodiyotni asosiy “drayver” sohaga aylantirish va uning hajmini kamida 2,5 baravar oshirish belgilangan bo'lib, unga ko'ra optik tolali aloqa liniyalarining umumiy uzunligini 170 ming km. ga yetkazish, respublika bo'ylab, ayniqsa uzoq aholi maskanlarida, mobil aloqa sifatini yaxshilash maqsadida tayanch stansiyalarini umumiy sonini 42 mingtaga yetkazish va shu bilan birga taraqqiyot strategiyasining 86-maqsadida xavfsiz, tartibli va qonuniy mehnat migratsiyasini ta'minlash hamda samarali migratsiya siyosatini yuritish muhim vazifa qilib belgilandi. Unga ko'ra xorijga ishlashga ketishdan oldin fuqarolarni kasb-hunarga va chet tillarga o'qitish, ularga kasbiy malakani tasdiqlovchi xalqaro sertifikatlar berish borasidagi chora-tadbirlarni hayotga tizimli ravishda va jadal tatbiq etish, mehnat migrantlarini moliyaviy va ijtimoiy qo'llab-quvvatlash, ularning hayoti va sog'lig'ini sug'urtalash amaliyotini kengaytirish va mehnat migratsiyasidan qaytib kelgan shaxslarni reintegratsiya qilish, shu jumladan ularning bandligini ta'minlash, kasbiy malakasini oshirish va tadbirkorlik tashabbuslarini rag'batlantirish kabi masalalar dasturilamal qilib belgilandi.

O'zbekistonda internet foydalanuvchilari hozir deyarli 27 mln kishini tashkil qilishini inobatga olgan holda, deyarli barcha mehnat migrantlarini mobil ilovalardan foydalanish imkoniyatini hisobga olsak, mobil ilovalarni ishlab chiqish va migratsiya xizmati sayti orqali ma'lumotlarni taqdim etish bu jarayonni iqtisodiy jihatdan samarali qiladi. Bundan tashqari, onlayn dasturlar va tarmoqlar migratsiya bo'yicha mas'ul xodimlarga tuman va mahallalar darajasidagi muhim ma'lumotlarni taqdim etishi mumkin. Agar tuman markazlarida yoki mahalla miqyosida markazlarda onlayn dasturlar yaratish imkoni bo'lmasa, chekka hududlarda samaradorlik va narx jihatidan mehnat migrantlariga ularning bandligini qo'llab-quvvatlash uchun hukumat xizmatlaridan foydalanishga yordam beradigan raqamli ilovalar ishlab chiqilishi kerak. Shuningdek, ularga jo'nab ketishdan oldin xizmatlar ko'rsatilishi va boradigan mamlakatlardagi qo'llab-quvvatlash xizmatlari hamda qaytishdan keyingi xizmatlar haqida qaror qabul qilishda yordam berish uchun ma'lumot olish imkoniyatini yaratish zarur. Shuni alohida ta'kidlash lozimki, raqamli vositalardan foydalanish borasida mehnat migrantlarining jo'nab ketish vaqtlarini ham inobatga olish zarur: qisqa muddatli, mavsumiy yoki uzoq muddatli. Tayyorlov kurslari ham shunga qarab amalga oshiriladi.

Hozirgi kunda respublikamiz mehnat bozoriga yiliga 700-750 ming ishchi kuchi kirib kelyapti va ishchi kuchining asosiy qismini yoshlar tashkil etishini hisobga olgan holda, aytish mumkinki raqamlashtirish sharoitida “Raqamli O'zbekiston 2030”, “1 mln dasturchilar” kabi o'z oldimizga qo'yilgan dasturlarni

hal etishda respublikamiz uchun mehnat migratsiyasini raqamlashtirish muhim hisoblanadi.

Shu bilan birga quyidagi takliflar mualliflar tomonidan berildi:

- Jo'nab ketishdan oldingi bosqichda mehnat migrantlari foydalana oladigan raqamli dasturlar migratsiya bo'yicha zarur ma'lumotlarni o'z ichiga olishi kerak (retsipient mamlakat qonunchiligi, ish haqi, ob-havo, mehnat sharoitlari, madaniyat). Retsipient mamlakatning muayyan tillari o'rganish uchun ilova sifatida yuklanib olinishi kerak;

- Retsipient mamlakat konsulligi, vakolatxonalari haqida ma'lumot hamda barcha vakillarining ism-shariflari va aloqa ma'lumotlari ko'rsatilishi kerak;

- Qaytishdan keyingi bosqichda Rossiya Federatsiyasiga qayta kirishga taqiqlar ro'yxatini tekshirish imkoniyati va qayta ko'chish uchun tuzatish mexanizmlari, qonuniy qoidalar, hujjatlar talablari va boshqalar haqida ma'lumotni kiritish imkoniyati. Murojaatlarda pul o'tkazmalaridan samarali foydalanish, tadbirkorlikni rivojlantirish bo'yicha o'quv kurslariga kirish yo'llari, grant dasturlari, kreditlar va boshqalar haqida ma'lumotlar ham bo'lishi mumkin;

- Mehnat migratsiyasini tartibga solish uchun mobil ilova yaratish. Mehnat migrantlarining pul o'tkazmalari traektoriyasi hamda hajmini shaffofligini ta'minlash maqsadida mobil ilova bo'limlariga alohida pul o'tkazmalari va jamg'arma bo'limlarini qo'shish.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Ш. Мирзиёев. Постановление Президента Республики Узбекистан «О мерах по широкому внедрению цифровой экономики и электронного правительства». От 28 апреля 2020 г. № ПП-469922 <https://lex.uz/docs/4800661>

2. Ш. Мирзиёев. «Без цифровой экономики нет будущего у экономики страны», UzA, 22 сентября 2020 г. состоялось видео-селекторное совещание по вопросам внедрения цифровой экономики и электронного правительства в отраслях и регионах <https://uza.uz/ru/posts/prezident-bez-tsifrovoy-ekonomiki-net-budushchego-u-ekonomik-22-09-2020>

3. Ш. Мирзиёев. Указ Президента Республики Узбекистан, от 05.10.2020 г. № УП-6079 Об утверждении Стратегии «ЦИФРОВОЙ УЗБЕКИСТАН-2030» и мерах по её эффективной реализации. <https://lex.uz/ru/docs/5031048>

4. К. Абдурахманов. Развитие ИКТ в гармонии с национальным менталитетом. «Бизнес DAILY Биржа», №82(2965), 25.10.2022 <file:///C:/Users/User/Downloads/Telegram%20Desktop/%D0%91%D0%98%D0%A0%D0%96%D0%90.pdf>

5. Sh.Mirziyoyev. 2022-yil 28-yanvardagi PF 60-sonli “2022 — 2026 yillarga mo'ljallangan yangi O'zbekistonning taraqqiyot strategiyasi to'g'risida” <https://lex.uz/docs/5841063>

6. Sh.Mirziyoyev. 2019-yil 20-avgustdagi PF 5785-sonli “Xorijda vaqtinchalik mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan O‘zbekiston respublikasi fuqarolari va ularning oila a‘zolarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish choralari to‘g‘risida” <https://lex.uz/docs/-4482648>
7. Aneesh A. Virtual migration: The programming of globalization. Durham; London: Duke University Press, 2006. 208 p. DOI: 10.2307/j.ctv125jms5.
8. McCarthy, J. (2011). Computer Scientist Known as the Father of AI. Independent. Retrieved March 1, 2020, from <http://www.independent.co.uk/news/obituaries/john-mccarthy-computer-scientist-known-as-the-father-of-ai-6255307.html>
9. Xiang, B. (2014). The Would-Be Migrant: Post-Socialist Primitive Accumulation, Potential Transnational Mobility, and the Displacement of the Present in Northeast China. *Trans-Regional and National Studies of Southeast Asia*, 2(2), 183–199.
10. Kässi O., Lehdonvirta V. Online Labour Index: Measuring the Online Gig Economy for Policy and Research. MPRA Paper No. 74943. Oxford Internet Institute. 03.11.2016. 19 p.
11. De Stefano V. The Rise of the ‘Just-in-Time Workforce’: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the ‘Gig-Economy’. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2016. Vol. 37, No. 3. Pp.461–471
12. Русакова Т.Б. Сущность и направления развития виртуального рынка труда в Российской Федерации // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12, № 5. С. 44–57. DOI: 10.18721/JE.12504
13. Islamov B., Kadirova Z., Gaziyeva S. Digitization measures in the regulation of labor migration processes in Uzbekistan // ACM, New York, NY, USA, ICFNDS '22, December 15, 2022. 328-337 pp.
14. Б. Исламов “Социально-экономические аспекты миграционных процессов в независимых странах Центральной Азии”, *Acta Slavica Iaponica*, Journal of Slavic Research Center, Hokkaido University, Tomus XVI, 1998, pp. 184-206.
15. Mansurov Saidnumon, Abdurakhmanov, Kalandar Islamov Bakhtiyor, Zokirova Nodira. 2022. Abdurakhmanov, Kalandar, Islamov Bakhtiyor, Zokirova Nodira, Hiwatari, Masato. Systemic Transformation and Sustainable Development: Case of Uzbekistan, Monograph, Jakarta, Gunadarma University Press, 2016 г., pp. 230.
16. Б.Исламов “Социально-экономические аспекты миграционных процессов в независимых странах Центральной Азии”, *Acta Slavica Iaponica*, Journal of Slavic Research Center, Hokkaido University, Tomus XVI, 1998, pp. 184-206.
17. Mansurov Saidnumon, Abdurakhmanov, Kalandar Islamov Bakhtiyor, Zokirova Nodira. 2022. The Application of Artificial Intelligence in Labour Economics: using migration from CIS countries to Russian Federation as an

example. <https://doi.org/10.1145/3584202.3584242> (doi: 10.1145/3584202.3584242);

18. Shveytsariya taraqqiyot va hamkorlik agentligi (SDC) 2018

19. МОТ. Цифровизация и будущее миграции. Презентация на круглом столе по трудовой миграции в Азии. Будущее трудовой миграции в Азии. Вызовы и возможности в следующем десятилетии. 7 февраля 2020 г.

20. МОТ. 2018. Как цифровизации поможет добиться справедливой миграции? 31 октября. https://www.ilo.org/asia/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_648541/lang--en/index.htm

21. АБР. 2020. Перспективы развития Азии – 2020. Как продвигаются инновации в Азии?

22. Kadirova Z., Gaziyeva S. Regulation of labor migration processes in Uzbekistan // Journal of marketing, business and management. Vol. 1 ISSUE 10. January 2023. 41-48 pp.

23. “Bugungi kunda O‘zbekistonda internet xizmatidan foydalanuvchilar soni 27,2 milliondan oshgan” <https://kun.uz/uz/news/2022/01/10/ozbekistonda-internet-xizmatidan-foydalanuvchilar-soni-malum-qilindi>

24. Abdurakhmanov K.K., Mukhitdinov E.M., Grishin, V.I., Abdurakhmanova, G.K., Kuchkarov, G.F. 2019. Labor migration of the population and evaluation of supply chain on the labor market, International Journal of Supply Chain Management 8, 896–907.

25. www.labormigration.uz

26. Islamov B. and Chulliev T. 2020. International labor migration: theories and current trends. European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences. Progressive Academic Publishing Vol.8 No.8. pp. 140-148.

27. Z. Kadirova and S.Gaziyeva. 2021. Theoretical bases of international labor migration processes, International Journal of Philosophical Studies and Social Sciences 1(2) 77-84

28. Gaziyeva S. 2020. Digitalization of labor migration is a new agenda for migrants’ contributions to societies of the world., International Scientific Journal Theoretical & Applied Science 4, 84, 208-215.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



TASHQI MEHNAT MIGRATSIYASIGA TA'SIR ETUVCHI OMILLARNING EKONOMETRIK TAHLILI

Gulmurodov Kamoliddin Abduqodir o'g'li

TDIU huzuridagi “O‘zbekiston iqtisodiyotini rivojlantirishning ilmiy asoslari va muammolari” ilmiy tadqiqot markazi tayanch doktoranti

Annotatsiya. Ushbu maqolada tashqi mehnat migratsiya jarayonlariga ta'sir etuvchi omillarning ekonometrik tahlili amalga oshirildi. Tashqi mehnat migratsiyasiga ajrimlar soni, aholining joy boshiga to'g'ri keladigan real umumiy daromad, tug'ulish va ishsizlar sonining ta'siri ilmiy asoslangan tarzda tahlil qilinib, bog'liqliklar o'rgnildi va tegishli xulosa va takliflar keltirib o'tildi.

Kalit so'zlar: tashqi migratsiya, ishsizlik, daromad, tug'ulish, ajrim, model, o'zgaruvchilar, turmush darajasi, oila, omillar, baholash.

ЭКОНОМЕТРИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ВНЕШНЮЮ ТРУДОВУЮ МИГРАЦИЮ

Гулмуродов Камолиддина Абдукодир угли

Докторант научно-исследовательского центра “Научные основы и проблемы развития экономики Узбекистана” при ТГЭУ

Аннотация. В данной статье был проведен эконометрический анализ факторов, влияющих на процессы внешней трудовой миграции. Было научно проанализировано влияние количества вычетов на внешнюю трудовую миграцию, реальный совокупный доход на душу населения, число рождений и безработных, изучены зависимости и сделаны соответствующие выводы и предложения.

Ключевые слова: внешняя миграция, безработица, доход, рождение, развод, модель, переменные, уровень жизни, семья, факторы, оценка.

ECONOMETRIC ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING EXTERNAL LABOR MIGRATION

Gulmurodov Kamoliddin Abdukodir ugli

Doctoral student of the scientific research center “Scientific foundations and problems of development of the economy of Uzbekistan” under TSUE

Annotation. In this article, an econometric analysis of the factors influencing the processes of external labor migration was carried out. The influence of the number of deductions on external labor migration, real total income per capita, the number of births and the unemployed was scientifically analyzed, dependencies were studied and appropriate conclusions and proposals were made.

Keywords: external migration, unemployment, income, birth, divorce, model, variables, standard of living, family, factors, assessment.

Kirish

Migratsion jarayonlar faqatgina obyektiv omillar bilangina aniqlanmasdan, balki migratsiya bo'layotgan hududda kutilishi mumkin bir qator sub'ektiv omillarga ham bog'liq. Aynan shu sub'ektiv omillar tahlili asosida boshqa viloyat, shahar va boshqa tumanlarga migratsiya qilish qarori qabul qilinadi.

Migratsiya natijalari bo'yicha o'zida rejalashtirilgan va tashkillashtirilgan jarayonlarni aks ettiradi, migratsiya faqatgina boshqa hududlarda insonlar faoliyatlarini olib borishlari mumkin bo'lgan bo'sh ish joylari mavjud bo'lgandagina iqtisodiyotda o'z aksini topadi, jamoaviy tashkil etilgan safarbarlik holatlarini cheklanganligiga urg'u berib, individul va rejalashtirilmagan migratsiya holatlarini alohida ta'kidlab o'tishimiz lozim.

Klassik maktab vakillaridan E.Ravenshteyn migratsiyaning muhim omili iqtisodiy omil bo'lib, migratsiya oqimlari rivojlangan iqtisodiy hududlarga va texnologik taraqqiyot, aloqa, kommunikatsiya, transport, ijtimoiy infratuzilma darajasi yuqori bo'lgan hududlar tomon cho'zilashini ko'rsatib o'tgan[1].

Yana bir olim E.Lee iqtisodiy, demografik, ijtimoiy tavsifga ega bo'lgan chiqarish va qubul qilish omillarining harakatiga asoslanadigan jarayon – migratsiya jarayoni bo'lib, inson migratsiya qilish haqidagi qarorni turli rag'batlar, motivlar ta'sirida qabul qilishini asoslagan[2].

Ya'ni migratsiyadan asosiy maqsad bu iqtisodiy ko'proq pul topish va munosib mehnat sharoitlari ta'minlangan manzilda, ijtimoiy sharoitlarni hisobga olgan holda o'z mehnat faoliyatini olib borish bilan bog'liqligini ko'rsatib o'tgan.

Sotsiologlar V.A.Yadov va A.G.Zdravomislovlarning fikricha, malakaga ega bo'lmagan yoki past malakali xodimlarning o'zlarining shahsiy va ishlab chiqarish jarayonida olib boruvchi faoliyatlaridan qoniqmaganliklari tufayli ish joylarini o'zgartirishga bo'lgan harakatlarini ijobiy baholananishi zarur, deb e'tirof etadilar[3].

Chunki, bunday holat jamiyatning ijtimoiy ehtiyojlari darajasining oshishidan, og'ir mehnat bilan shug'ullanish mavqeijining tushib borishi, aholining ijodiy va aqliy salohiyatni talab etuvchi mehnat faoliyatlariga bo'lgan qiziqishlaridan dalolat beradi.

Hududlararo mehnat resurslari migratsiyasi ob'ektiv izohlangan jarayon bo'lib, u o'zida mehnat resurslari harakatini boshqaruvchi bir qator qonunlar mujassamligini taqozo etadi. Bu holatda ishlab chiqarishning moddiy omillari hamda mehnat resursini takror ishlab chiqarish va migratsiyasi o'rtasidagi

ob'ektiv aloqa yuzaga chiqadi. Bu jarayon mehnat resursi va ish joylari o'rtasidagi qayta taqsimotning o'zaro aloqasi bilan isbotlanadi[4].

Birinchidan, harakatlanish zaruratining vujudga kelishi qaysidir hudud yoki aholi yashash joyida bo'sh ish joyining vujudga kelishi va shu bilan birga istiqomat qilish uchun fondning vujudga kelganligi, u yerga xodimlarni joylashtirish mumkinligi bilan izohlanadi. Shu bilan birga, mehnat resursiga ehtiyoj sezuvchi hududlarda mehnat resursiga taklif juda yuqori bo'lgan hududlarga qaraganda xodimlar o'zlarining malakasi va ijtimoiy holatini oshirishga bo'lgan imkoniyatlari yuqori bo'ladi. Mehnat resursi taklifi yuqori bo'lgan hududlarda qiziqarli va ko'p haq to'lanadigan ish topishning murakkabligi aholini u hududni tark etishga bo'lgan harakatini izohlovchi omil sifatida namoyon bo'ladi.

Ikkinchidan, u yoki bu hududda sodir bo'luvchi migratsiya oqimi hajmini tartibga soluvchi mexanizm mavjud. Migrantlar oqimi ishlab chiqarish jarayoni ehtiyojlari talablarini qondirish uchun zarur bo'lgan miqdordan ortib ketadi, ushbu hududga keluvchi mehnatga layoqatli aholi o'zi izlab kelgan qulay sharoitga ega bo'la olmaydi, bu esa mehnatga layoqatli aholining migratsiya oqimini pasaytiradi.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Hozirgi paytga kelib, migratsiyani zamonaviy yondashuvlar orqali tahlil qilish jarayonlari boshlangan. Bu jarayonlarni o'rgangan olimlardan E.V.Vinogradova mehnat resurslarining harakatchanligiga oid quyidagi yondashuvlarni aniqladi[5]:

Birinchidan, mehnat resurslarining ish o'rinlari o'rtasidagi joylashish jarayoni;

Ikkinchidan, ko'chishga tayyorgarlik va qobiliyatlari;

Uchinchidan, iqtisodiyotda band aholining hududiy nisbatlarini boshqarishning iqtisodiy mexanizmiga asoslanganligini taklif etdi.

N.M.Preobrajenskaya deyarli barcha davlatlar nafaqat migratsiya jarayonlarida ishtirok etadilar balki ularning iqtisodiy va siyosiy ahvoli, madaniy hayoti migratsiyaga bog'liqdir. Migratsiya oqimlari axborot va iqtisodiy oqimlar bilan bir qatorda davlat va jamoatchilik munosabatlarining tuzilishi va tizimiga ta'sir qiluvchi tashqi omillar rolini o'ynaydi. Migratsiyaning mavjudligi bugungi kunda bir qator muammolarni va ijobiy jihatlarni keltirib chiqarmoqda, ularni hal qilish ko'pincha faqat xalqaro darajada amalga oshirish mumkin deb keltirib o'tadi[6].

K.Schmidheiny migratsiya jarayonlarini modellashtirishda panel ma'lumotlarda shaxslar (shaxslar, firmalar, shaharlar, ...) vaqtning bir necha nuqtalarida (kunlar, yillar, davolanishdan oldin va keyin, ...) kuzatiladi. Ushbu ma'lumotlar nisbatan kam vaqtli (kichik T) va ko'p shaxslar (katta N) bo'lgan panellarga qaratilgan[7].

H.M.Park migratsiya jarayonlarining panel ma'lumotlarining regression tahlili - bu kesma va vaqt oralig'idagi ma'lumotlarni o'z ichiga olgan ma'lumotlarni tahlil qilishda ishlatiladigan statistik usullardan biridir[8].

Migratsiyani tadqiq etishla GMM estimatori dinamik xato komponentlari modelida mavjud bo'lgan chiziqli bo'lmagan o'zgarishlar sharoitlariga asoslangan GMM estimatorini o'z ichiga oladi va sezilarli asimptotik samaradorlik yutuqlariga ega. Tizim GMM estimatoridan migratsiya jarayonlarini modellashtirishda foydalanish nafaqat aniqlikni yaxshilaydi, balki cheklangan o'zgaruvchilarni ham sezilarli darajada ta'siri baholashga imkon beradi[9].

R.Blundell migratsiyani modellashtirishda ruxsat etilgan ta'sir baholovchisi (Fixed effects estimator) - ushbu model ma'lumotlar o'rtasidagi farqlarni turli xil kesishmalar bilan moslashtirish mumkinligini taxmin qiladi[10]. Fixed effects estimator modeli migratsiya jarayonlarini modellashtirishda optimal hisoblanadi.

Bizning fikrimizcha, yurtimizda migratsiyani tartibga solishni samarali tashkil etish uchun uning tashkillashtirilgan yoki rasmiy migratsiyani rag'batlantirish yo'li orqali amalga oshirilsa yoki mamlakatimizda iste'mol savatchasi minimal miqdorini belgilab, ish haqqi miqdorini oshirish evaziga, mamlakatning istalgan joyida narxlarning tengligiga erishish yo'li orqali migratsiya bo'yicha ijobiy natijalarga erishish mumkin. Bu ham bir necha boshqa muammolarga sabab bo'lishi mumkin albatta ammo norasmiy migratsiyani kamaytirishga bir dastak bo'lib, xizmat qiladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqot ishimizni yoritishda analitik tahlil, statistik ma'lumotlar tahlili, migratsiyaning qiyosiy tahlili va statistik ma'lumotlari asosida matematik modellashtirish usullaridan foydalandik. Migratsiya jarayonlariga ta'sir qiluvchi omillarni tahlil qilib, ilmiy mushohada qilish orqali muammolarga ilmiy asoslangan taklif va xulosalar keltirib o'tildi. Tadqiqot ob'ekti sifatida O'zbekistonning migratsiya jarayonlari misol qilib olindi.

Tahlil va natijalar

Biz tadqiqotimizni migratsiyaga ta'sir etuvchi omillarning panel ma'lumotlari asosida ekonometrik modellarini ishlab chiqdik.

Panel ma'lumotlarning regressiyasini tahlil qilishda tadqiqotchilar individual va vaqtga xos ta'sirlarni nazorat qilishda qaram o'zgaruvchi va mustaqil o'zgaruvchilar o'rtasidagi munosabatlarni baholash uchun panel regressiya modellaridan foydalanadilar.

Dissertatsiya ishimizda panel ma'lumotlar asosida ekonometrik modellashtirishdan foydalanganligimiz uning qiymatini yanada oshirib beruvchi omildir, chunki u kuzatilmagan individual nazorat qilish imkonini beradi va ham bog'liqlikni, ham mustaqil o'zgaruvchilarning asosiy omilga ta'sirini o'rganishni ta'minlaydi. Olib boriladigan ilmiy tadqiqot ishimiz hisob-kitoblarning aniqligini oshirishi va statistik ishonchlikni ta'minlab berishi mumkin.

Panel ma'lumotlari iqtisodiyotdagi o'zgarishlarning ta'siri yoki iqtisodiy o'zgaruvchilarning evolyutsiyasi ya'ni vaqt birligida qanday o'zgarishini

kuzatish mumkinligi kabi vaqt o'tishi bilan dinamik munosabatlarni baholash uchun ham ishlatilishi mumkin.

Tadqiqot ishimizda panel ma'lumotlarini ekonometrik modellari o'rganishlar nazaridan quyidagicha ifodalanadi:

Panel ma'lumotlari-ma'lum bir vaqt oralig'ida individual xatti-harakatlarni kuzatish imkonini beruvchi kesma va vaqt seriyasi o'lchamlarini o'z ichiga olgan ma'lumotlar to'plamining bir turi hisoblanadi.

Modellashtirishda X_{it} ko'rsatkichi t vaqtdagi i individual jarayon uchun x o'zgaruvchini ta'sirini bildiradi, bu ko'rinishda i kesmadagi birlik, t vaqtni aks ettiradi. Ekonometrik modellashtirishda statistik ma'lumotlarni tahlil qilishda tadqiqotchilarga Y o'zgaruvchiga x o'zgaruvchining ta'sirini induvidual nazorat qilish va vaqtlararo natijalarning dinamik tarzda ta'sirini baholash imkoniyatini beradi.

Ushbu ma'lumotlar asosida panel ma'lumotlarini tahlil qilishning asosiy modeli, Pooled OLS estimator (POLSE) modeli, Fixed effects estimator modeli va Random effectsestimator(REE) modeli bilan tanishtiradi. Ma'lumotlar dinamik panel ma'lumotlar modellari deb ataladigan narsalarni qamrab olmaydi.

Panel ma'lumotlari natijasi o'zgaruvchisini kuzatilishi mumkin bo'lmagan, ammo o'zgaruvchilari bilan bog'liq bo'lgan kuzatishlar o'zgaruvchilarga bog'liq deb gumon qilganimizda foydali bo'ladi. Agar bunday o'tkazib yuborilgan o'zgaruvchilar vaqt o'tishi bilan doimiy bo'lsa, panel ma'lumotlar baholovchilari kuzatilgan izohli o'zgaruvchilarning ta'sirini doimiy ravishda baholashga imkon beradi.

Pooled OLS estimator (POLSE) - Birlashtirilgan panel tahlili panel ma'lumotlarini o'rganishda barcha bo'limlarning bir xilligini nazarda tutadi va har bir bo'linga o'zgaruvchiga ta'sirni bir xil munosabatda baholaydi [11].O'lchovlar to'plamida o'zgaruvchilarning o'ziga xos xususiyatlari inobatga olsak, Pooled OLS regressiyasida vaqt o'tishi bilan universal ta'sirlarini mavjud emas deb baholaydi.

Shunday qilib, Pooled OLS regressiyasidagi turli ob'ektlar uchun kesishish bir xil deb hisoblanadi. Shu bilan birga, turli kesmalar orasidagi individuallik o'z kesishmasiga ega bo'lishga imkon beradi (kesmalar uchun kesma boshqacha bo'lishi mumkin) va vaqt o'zgarmasligi bilan fiksatsion ta'sir modelida bir xillik qabul qilinadi.

Vaqt bo'yicha o'zgarmas ma'lumotlarning o'ziga xos atributlari mavjud va mustaqil o'zgaruvchilar bilan korrelyatsiya qilinadi. Dispersiya komponentlari modeli sifatida tanilgan tasodifiy effekt modeli, shuningdek, panel tahlilini modellashtirishning mashhur usuli hisoblanadi. Unga ko'ra, i omillar va t vaqt ma'lumotlari asosida regressiya hosil qilinadi.

Pooled OLS estimator model ko'rinishini quyidagicha bo'ladi:

$$y_{it}=\beta_0+\beta_1x_{it}+\varepsilon_{it} \quad (1),$$

Bu yerda

y_{it} - t vaqtdagi i kuzatish uchun o'zgaruvchi, x_{it} - t vaqtdagi i kuzatish uchun mustaqil o'zgaruvchidir, β_0 - kesishuvchi atama, β_1 - x_{it} qiyalik koeffitsienti.

ε_{it} - noto'g'rilik atamasi va u y_{it} - ning model tomonidan baholangan natijani og'ishish ko'rsatkichini namoyon etadi.

Kerakli natijalarni chiqarish, ular o'rtasidagi farqlarni qo'lga kiritish uchun qo'g'irchoq o'zgaruvchan texnikadan foydalangan holda Fixed effects estimator modeli paneli ma'lumotlarini baholashda, farqlar tufayli turli xil kesishuvlar yuzaga kelishini baholaydi. Ushbu baholash modeli ko'pincha eng kichik kvadratlarning qo'g'irchoq o'zgaruvchisi (LSDV) texnikasi deb ham ataladi.

Fixed effects estimator boshqa baholash usullariga nisbatan afzalliklari mavjud, masalan, hatto regressorlar ta'sirini kuzatsa ham aniqroq baholashga harakat qiladi.

Fixed effects estimator (FEE) model ko'rinishini quyidagicha bo'ladi.

$$y_{it} - \bar{y} = \beta_1(x_{1it} - \bar{x}_{1i}) + \beta_2(x_{2it} - \bar{x}_{2i}) + (u_{it} - \bar{u}_i) \quad (2)$$

Tasodifiy effektlar baholovchisi (Random effectsestimator(REE)) - tasodifiy ta'sirlar meta-tahlil modeli ma'lumotlarni ta'sirining kuzatilgan baholari orasida har bir ko'rsatkichda haqiqiy farqlar, shuningdek, o'zgaruvchilarni tanlab olib, bir o'zgaruvchining tasodifiy boshqa o'zgaruvchilarga ta'sirini baholashni nazarda tutadi[12].

Shunday qilib, agar barcha tadqiqotlar cheksiz katta namuna hajmiga ega bo'lsa ham, kuzatilgan tadqiqot natijalari o'zgaruvchilarning farq qilishiga qarab o'zgaradi. O'zgaruvchiga ta'sirning bunday o'rganilayotganligi, ma'lumotlardagi farqlarda har bir kichik omillarni baholashga imkon beradi va u kuzatuvning davomiyligi va boshqa omillar bilan bog'liq.

Tasodifiy ta'sirlar modelining ishonch oralig'i nolga teng bo'lmaganligi sababli, baholash samarasi foydali ekanligi haqida dalolat beradi.

Random effectsestimator(REE) Unga ko'ra model quyidagicha ifodalanadi:

$$y_{it} - \theta \bar{y}_i = \beta_0 + \beta_1(x_{1it} - \theta \bar{x}_{1i}) + \beta_2(x_{2it} - \theta \bar{x}_{2i}) + (a_i - \theta \bar{a}_i) + (u_{it} - \theta \bar{u}_i) \quad (3)$$

Bizning tadqiqotimiz bo'yicha mamlakatimizning 14 ta hududda 12 yillik tashqi mehnat migratsiyasi ko'rsatkichiga ta'sir etuvchi omillarni panel ma'lumotlaridan foydalanilgan holda, Pooled OLS estimator(POLSE), Fixed effects estimator(FEE), Random effectsestimator(REE) modellari asosida ekonometrik tenglamalar ishlab chiqildi.

Tadqiqotda qo'llaniladigan ekonometrik modellarning ishonchliligi va ishonchliligini tekshirish uchun o'tkazilgan baholash jarayoni bir nechta sinov protseduralarini o'z ichiga oladi. Modelning xatolari nol va doimiy dispersiyaning o'rtacha qiymati bilan normal taqsimotga amal qilishini va ular bir-biri bilan va mustaqil o'zgaruvchilar bilan bog'liq emasligini ta'kidlaydigan Gauss-Markov taxminining dolzarbligi tekshirildi.

Xatolarda avtokorrelyatsiya, normallik va heteroskedastiklik haqidagi taxminlarning bajarilishini baholash uchun uchun Durbin Watson, Shapiro

Wilk, Breusch-Pagan testlaridan foydalanilgan. Bundan tashqari, qat'iy yoki tasodifiy effektlar mos model turini aniqlash uchun Hausman testi o'tkazildi.

Bundan tashqari, mustaqil o'zgaruvchilar o'rtasida yuqori korrelyatsiya mavjud bo'lgan multikollinearlik mavjudligini tekshirish uchun Vif testidan foydalanildi. Umuman olganda, ushbu testlar ekonometrik modellarning aniqligi va ishonchliligini ta'minlashda hal qiluvchi rol o'ynaydi, aniq va muhim natijalarni olish imkonini beradi.

Grafik jadvallarni yaratish va ko'rsatkichlarning yo'nalishi va zichligini baholash, shuningdek, ekonometrik modellarning natijalarini tahlil qilish va sharhlash tadqiqotning haqiqiyliги va ishonchliligini kafolatlash uchun muhim qadamdir. Tadqiqotning ekonometrik modelini shakllantirishda quyidagi gipoteza asoslandi.

Bizning gipotezamizga ko'ra, bog'liq o'zgaruvchi bo'lib xizmat qiladigan tashqi migratsiyaga bir nechta mustaqil o'zgaruvchilar ta'sir qiladi. Ushbu mustaqil o'zgaruvchilarga ajralishlar soni, aholi jon boshiga real daromad, ishsizlar soni va tug'ilganlar soni kiradi. Gipoteza quyidagi munosabatlarni taklif qiladi:

Ajralishlar sonining ko'payishi tashqi migratsiya bilan ijobiy bog'liq deb taxmin qilinadi. Bu shuni ko'rsatadiki, ajralishlarning yuqori ko'rsatkichlari tashqariga ko'chib o'tishni afzal ko'rgan shaxslar yoki oilalarning ko'payishiga yordam berishi mumkin.

Aholi jon boshiga real daromadning oshishi tashqi migratsiya bilan ijobiy bog'liqligi taxmin qilinadi. Bunga ko'ra, odamlar o'zlarining iqtisodiy farovonligi yaxshilangani sayin, ular boshqa joylarda yaxshiroq imkoniyatlar yoki yuqori turmush darajasini izlash uchun migratsiyaga ko'proq moyil bo'lishlari mumkin.

Ishsizlikning yuqori darajasi tashqi migratsiya bilan ijobiy bog'liqdir. Unga ko'ra, ishsizlik darajasi yuqori bo'lgan hududlar yoki hududlarda boshqa joylarda ish izlayotgan shaxslarning ko'payishi kuzatilishi mumkin.

Shuningdek, boshqa o'zgaruvchilardan farqli o'laroq, tug'ilganlar soni va tashqariga migratsiya o'rtasida salbiy munosabatni taklif qiladi. Bu shuni anglatadiki, tug'ilganlar soni ortishi bilan tashqariga migratsiya kamayishi mumkin, chunki jismoniy shaxslar yoki oilalar o'z farzandlarini tarbiyalash uchun hozirgi joyda qolish ehtimoli ko'proq bo'lishi mumkin.

Biz shakllantirgan gipoteza shuni ko'rsatadiki, ajralishlarning yuqori ko'rsatkichlari, aholi jon boshiga real daromadlar va ishsizlik tashqi migratsiyaning ko'payishiga yordam berishi mumkin, tug'ilish sonining ko'payishi esa tashqariga migratsiyaning kamayishiga olib kelishi mumkin. Ushbu munosabatlar ushbu o'zgaruvchilarning tashqi migratsiya naqshlariga kutilayotgan ta'sirini aks ettiradi.

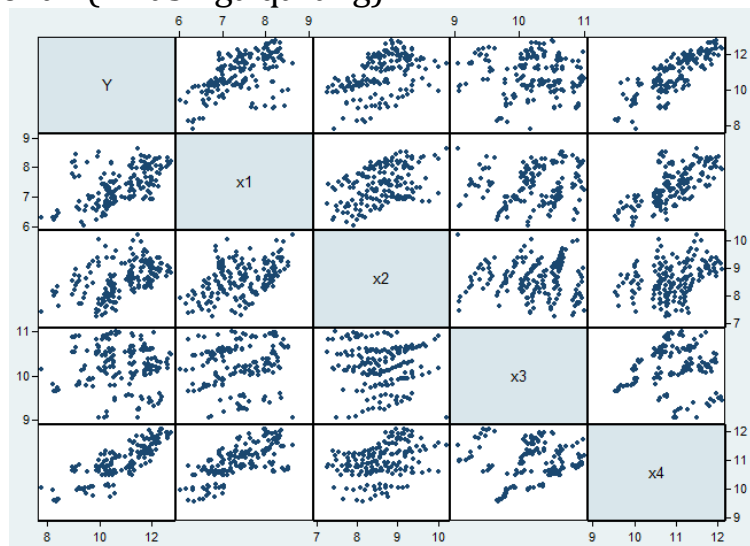
Tadqiqot bo'yicha ishlab chiqilgan ekonometrik modellar bo'yicha o'zgaruvchilar Statistika agentligi ma'lumotlaridan foydalanildi.

Ular quyidagicha ifodalandi.

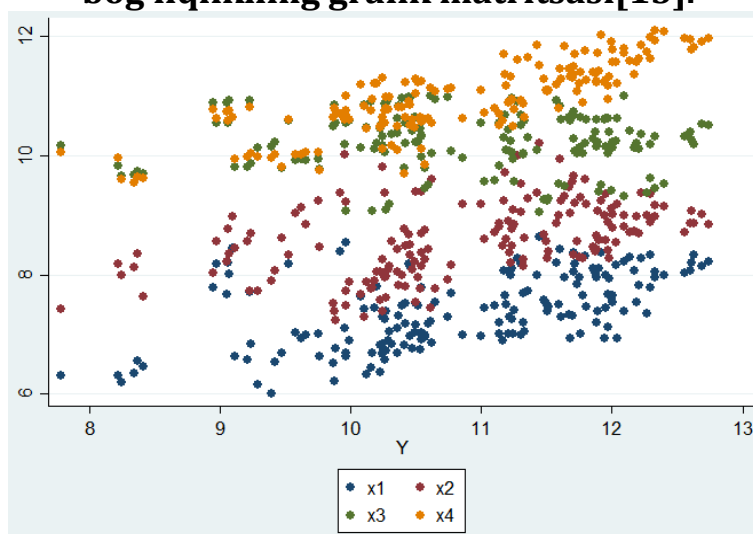
Y – Tashqi mehnat migratsiyasining ko'rsatkichlari(bog'liq o'zgaruvchi),

x1 –Ajrimlar soni (mustaqil o‘zgaruvchi), **x2**–Aholining jon boshiga to‘g‘ri keladigan real umumiy daromadlari (mustaqil o‘zgaruvchi), **x3**–Tug‘ilishlar soni(mustaqil o‘zgaruvchi) va **x4** –Ishsizlar soni(mustaqil o‘zgaruvchi).

Tadqiqot bo‘yicha 2010-2021 yillar davomida O‘zbekiston Respublikasining 14 ta hududida jami 168 ta kuzatuv o‘tkazilib, bog‘liq va mustaqil o‘zgaruvchilar o‘rtasidagi munosabatni aks ettiruvchi analitik grafik matritsa hosil bo‘ldi. (1-rasmga qarang)



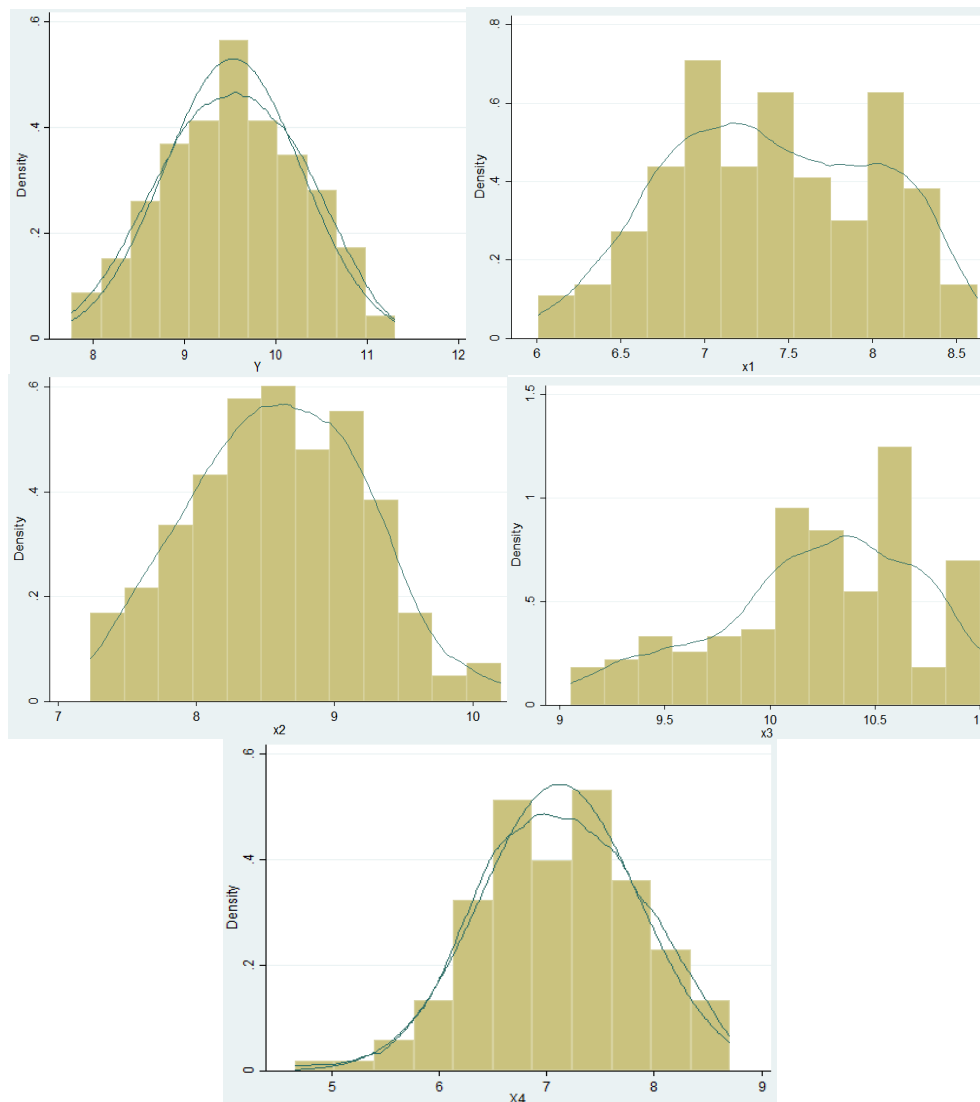
1-rasm. Bog‘liq o‘zgaruvchi va mustaqil o‘zgaruvchilar o‘rtasidagi bog‘liqlikning grafik matritsasi[13].



1.2-rasm. Bog‘liq o‘zgaruvchi va mustaqil o‘zgaruvchilar o‘rtasidagi bog‘liqlikning grafik matritsasi[13]

1 va 1.2-rasmlarga ko‘ra bog‘liq qaram va mustaqil o‘zgaruvchilar o‘rtasidagi munosabatni tasvirlaydigan grafik matritsa bog‘liqlikka zichlik ta‘sirini ko‘rsatadi. Bu matritsada ma‘lumotlar nuqtalarining zichligi yoki kontsentratsiyasi o‘zgaruvchilar orasidagi munosabatlarning kuchiga ta‘sir qilishini anglatadi. Boshqacha qilib aytadigan bo‘lsak, mustaqil o‘zgaruvchilardagi o‘zgarishlar yoki o‘zgarishlar bog‘liq o‘zgaruvchidagi tegishli o‘zgarishlar bilan birga bo‘ladi, bu ular orasidagi korrelyatsiyani ko‘rsatadi.

Tadqiqot ishimiz doirasida bog‘liq o‘zgaruvchi va mustaqil o‘zgaruvchilarning gistogrammik ko‘rinishi quyidagicha bo‘ldi. (3-rasmga qarang).



2-rasm. Bog‘liq o‘zgaruvchi va mustaqil o‘zgaruvchilar gistogrammasi[13].

Yuqoridagi rasmda bog‘liq va mustaqil o‘zgaruvchilarning grafik gistogramma tasviri taqdim etiladi. Gistogramma bizga o‘zgaruvchan qiymatlarning chastotasi yoki naqshlarining vizual tasvirini beradi, bu bizga ma‘lumotlarning aniqligini va ularning o‘zaro bog‘liqlik darajasini baholashga imkon beradi. Natijada biz ma‘lumotlarning aniqligi, bog‘liqlik darajasi yuqoriligini tushunishga zamin yaratadi.

Tadqiqotda biz Stata dasturidan foydalangan holda bog‘liq o‘zgaruvchining har bir kuzatilgan holati va mustaqil o‘zgaruvchi o‘rtasidagi korrelyatsiya matritsasi tahlilini o‘tkazdik. Korrelyatsiyani tekshirish uchun statistik tahlildan foydalanish ilmiy urinishlar samaradorligini oshiradi, chunki u tadqiqotda turli o‘zgaruvchilar o‘rtasidagi munosabatlarni aniqlash imkonini beradi va migratsiya jarayoni dinamikasiga ta‘sir etuvchi omillarni aniqlashga yordam beradi.(1-jadval).

1-jadvalda bog'liq va mustaqil o'zgaruvchilar o'rtasidagi korrelyatsiya koeffitsientlari keltirilgan. Tahlil shuni ko'rsatadiki, o'zgaruvchilar muhim yoki o'rta darajada muhim korrelyatsiyani namoyon qiladi va ba'zi hollarda korrelyatsiyalar mavjud emas. Bundan tashqari, ta'sir etuvchi omillar orasida multikollinearlik mavjud emasligi kuzatilmoqda.

1-jadval

Bog'liq o'zgaruvchi va mustaqil o'zgaruvchilar o'rtasida bog'lanishlarning korrelyatsion matritsasi[13]

<i>Variables</i>	<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>	<i>(5)</i>
(1) Y	1.000				
(2) x1	0.539 (0.000)	1.000			
(3) x2	0.464 (0.000)	0.436 (0.000)	1.000		
(4) x3	0.511 (0.053)	0.130 (0.093)	-0.064 (0.408)	1.000	
(5) x4	0.819 (0.000)	0.695 (0.000)	0.350 (0.000)	0.033 (0.673)	1.000

Multikollinearlikning yo'qligi shuni ko'rsatadiki, har bir mustaqil o'zgaruvchi alohida ma'lumot beradi va boshqa omillar ta'sirini takrorlamaydi. Tadqiqotimizda bog'liq o'zgaruvchi va mustaqil o'zgaruvchi o'rtasida kuchli munosabatlar mavjudligi statistik, tahlillarining ishonchliligi va asosililigini ko'rsatuvchi asosiy omildir. Tadqiqot ishida modelning ishonchlilik darajasi **0.72** foizni tashkil etdi.

Biz ishimizda panel ma'lumotlardan foydalangan holda o'z modelimizni ishlab chiqib, natijada tadqiqot davomida bir necha modellardan foydalandik.

Panel ma'lumotlarning yoritishda regressiya modeli koeffitsientlarini o'rganish uchun **REE modeli, POLSE modeli, FEE modellari** orqali ishimizning natijadorligini baholadik.

Tadqiqot ishi modellarining ishonchliligini baholash uchun bir qancha ma'lumotlarning statistik testlari o'tkazildi. Gauss-Markov testi orqali modelning xatolari korrelyatsiyasi, ekzogenligi, normani tekshirish uchun Durbin Watson testi, BreuschPagan testi, Hausman testida tekshirildi.

Hausman testi ishimizda panel ma'lumotlarining o'rganiladigan o'zgaruvchilari asosida qaysi modelga mosligini aniqlashda yordam beradi va shu model eng maqbul deb topiladi.

Tadqiqotimizda chuqur ilmiy yondashuvlar, statistik ma'lumotlarning ekonometrik tahlilini o'tkazilishi, natijalarning ishonchliligini, migratsiyaning muammolarini ochib berishga, unga ta'sir etuvchi omillarning har biriga e'tibor berilishi lozimligiga va migratsiya haqida umumiy baholashni ko'rish mumkinligiga imkon beradi. (2-jadval).

2-jadval

Migratsiyaning panel ma'lumotlari koeffitsientlari[13].

№	Model ko'rsatkichlari	1-model	2- model	3-model
		POLSE modeli	FEE modeli	REE modeli
1	Y	*	*	*
2	x1	-0.23 (0.10)	0.55 (0.20)	0.16 (0.13)
3	x2	0.39 (0.08)	0.63 (0.17)	0.52 (0.09)
4	x3	-0.10 (0.09)	-0.06 (0.11)	-0.13 (0.10)
5	x4	1.51 (0.10)	0.77 (0.19)	1.14 (0.13)
5	F test	104.27 (0.0000)	114.35 (0.0000)	
6	R ²	0.71	0.75	0.73
7	Chi-square			414.14 (0.0000)
8	Adj R ²	0.71		
9	Breusch Pagan	0.32		
10	Durbin Watson	0.58		
11	Shapiro-Wilk	0.17		
12	Vif	1.61		
13	Hausman		0.0000	

2-jadval ma'lumotlaridan panel ma'lumotlari asosidagi ekonometrik modellar har bir ko'rsatkichlari va testlar bo'yicha tahlil qilindi.

1. Pooled OLS estimator(POLSE) modeli tahlili.

Pooled OLS estimator model bo'yicha ekonometrik tenglama ko'rsatkichlari tahlili quyida keltirilgan. (3-jadval)

3-jadval

Pooled OLS estimator (POLSE) modeli bo'yicha bog'liq va mustaqil o'zgaruvchilarning ekonometrik tenglamasi[13]

Y	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
x1	-.236	.107	-2.20	.029	-.448	-.024	**
x2	.394	.081	4.88	0	.235	.554	***
x3	-.103	.094	-1.09	.077	-.289	.083	*
x4	1.51	.105	14.37	0	1.302	1.717	***
Constant	-6.274	1.347	-4.66	0	-8.934	-3.615	***
Mean dependent var		10.835	SD dependent var		1.075		
R-squared		0.719	Number of obs		168		
F-test		104.279	Prob > F		0.000		
Akaike crit. (AIC)		296.866	Bayesian crit. (BIC)		312.486		
*** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.1$							

3-jadvalda keltirilgan ma'lumotlarga asoslanib, Pooled OLS modelidan foydalangan holda, mustaqil o'zgaruvchilar mos ravishda **-0,23, 0,39, -0,10 va 1,51** koeffitsientlarini berdi va standart xatolar **0,10, 0,08, 0,010 va 0,09** qiymatlarini tashkil etdi.

ANOVA jadvali muhim statistik ahamiyatga ega bo'lgan **104,27** ning muhim **F** -qiymatini bildiradi. Bundan tashqari, model kuchli tushuntirish quvvatini aks ettiruvchi yuqori **R-squared=0.71** qiymatini namoyish etadi va sozlangan aniqlash koeffitsienti, **R-squared=0.71** ni tashkil qiladi.

3-jadvalga ko'ra Pooled OLS estimatormodeliga ko'ra mustaqil o'zgaruvchilar mos ravishda **-0.23, 0.39, -0.10** va **1.51** qiymatlarini tashkil etgan, standart xatoliklar **0.10, 0.08, 0.09** va **0.10** qiymatini tashkil etgan.

Tadqiqotga ko'ra, gipoteza testi Pooled OLS estimator (POLSE) modelidan foydalangan holda o'tkazilganligini ko'rsatadi. Nol gipoteza (**H₀**) qaram o'zgaruvchi (**y**) nolga teng, muqobil gipoteza (**H₁**) esa **y** nolga teng emas edi. Sinov natijalari shuni ko'rsatadiki, **F**-statistikasi **0,05** dan kam, **t**-statistikasi ham **0,05** dan kam bo'lgan, bu esa nol gipoteza muqobil gipoteza foydasiga rad etilganligini ko'rsatadi. Pooled OLS modelidan foydalangan holda gipoteza testining natijalari statistik ahamiyatga ega ekanligini va modeldagi qaram o'zgaruvchi va mustaqil o'zgaruvchilar o'rtasidagi munosabatni tushunishda amaliy ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatadi.

Tadqiqot byo'icha ishlab chiqilgan Pooled OLS estimator (POLSE) model quyidagi ko'rinishga bo'ldi.

$$Y = -0.23x_1 + 0.39x_2 - 0.10x_3 + 1.51x_4 - 6.27 \quad (5) \quad [13]$$

Biz, 1-model Pooled OLS estimatorekonometrik tenglama bo'yicha Gauss Markovning muhim shartlarini tekshirdik va u quyidagini xosil qildi.

Gauss Markov taxminlarini Pooled OLS ekonometrik tenglamasida tekshirish uchun o'tkazilgan bir nechta statistik testlar natijalari haqida ma'lumot berilgan. Durbin Watson, Shapiro Willke, hamda Breusch-Pagan testi o'tkazildi va natijalar nol gipoteza (**H₀**) **H₀:y=0** va **H₁:y≠0** muhimlik darajasi **r>0,05** bo'lganda mazmunli ekanligini ko'rsatadi. Shuning uchun, ushbu tadqiqotda muqobil gipoteza rad etildi.

Modeldagi multikollinearlikni tekshirish uchun VIF indikatori ham hisoblab chiqilgan bo'lib **1.61** qiymatini tashkil etdi va modelda muhim multikollinearlik yo'qligini ko'rsatadi, bu qiymat uchun **[1, 10]** ishonch oralig'i bilan quvvatlanadi.

Umuman olganda, tadqiqot ko'rsatadiki, ekonometrik tenglamada Gauss Markov shartlari natijalarining haqiqiylikini ta'minlash uchun turli statistik testlardan foydalanilgan bo'lib modelda multikollinearlikning yo'qligi ham muhim topilma hisoblanadi, chunki bu mustaqil o'zgaruvchilar bir-biri bilan yuqori darajada korrelyatsiya qilinmaganligini ko'rsatadi.

2. Random effectsestimator(REE)modeli tahlili.

Tadqiqotbo'yicha Fixed effects estimator (FEE) model bo'yicha ekonometrik tenglama ko'rsatkichlari quyidagi 4-jadvalda keltirilgan.

4-jadval

Random effectsestimator(REE)modelibo'yicha bog'liq va mustaqil o'zgaruvchilarning ekonometrik tenglamasi[13]

<i>Y</i>	<i>Coef.</i>	<i>St.Err.</i>	<i>t- value</i>	<i>p- value</i>	<i>[95% Conf</i>	<i>Interval]</i>	<i>Sig</i>
x1	.16	.135	1.18	.06	-.105	.425	*
x2	.521	.096	5.43	0	.333	.709	***
x3	-.136	.108	-1.26	.08	-.348	.076	*
x4	1.147	.13	8.83	0	.892	1.402	***
Constant	-5.988	1.484	-4.04	0	-8.896	-3.08	***
Mean dependent var		10.835	SD dependent var			1.075	
Overall r-squared		0.683	Number of obs			168	
Chi-square		414.142	Prob > chi2			0.000	
R-squared within		0.735	R-squared between			0.600	
*** <i>p</i> <.01, ** <i>p</i> <.05, * <i>p</i> <.1							

4-jadval bo'yicha Random effectsestimator (REE) modeli natijalari mos ravishda **0,16**, **0,52**, **-0,13** va **1,14** bir nechta omillarning qiymatlarini va ularning standart xatolari bilan bir qatorda, mos **ravishda 0,13**, **0,09**, **0,10** va **0,13** deb tashkil etgan. Ushbu qiymatlar mustaqil o'zgaruvchilarning modeldagi qaram o'zgaruvchiga ta'sirini izohlaydi.

Bundan tashqari, ANOVA jadvali yuqori **Chi-square** qiymati **414,14** ni bildiradi, bu kuzatilgan qiymatlar va kutilgan qiymatlar o'rtasida sezilarli farq borligini ko'rsatadi. Bu shuni ko'rsatadiki, model ma'lumotlarga mos keladi va mustaqil o'zgaruvchilar bog'liq o'zgaruvchining yaxshi prognozi hisoblanadi.

R-squared qiymati 0,71 ni tashkil etgan, bu model qaram o'zgaruvchidagi o'zgarishlarning 71% ni tushuntiradi. Bu shuni ko'rsatadiki, model ma'lumotlarga mos keladi va mustaqil o'zgaruvchilar bog'liq o'zgaruvchining muhim prognozi hisoblanadi.

Umuman olganda, ushbu jumla Random effectsestimator(REE) modelining natijalari statistik ahamiyatga ega ekanligini va modeldagi qaram o'zgaruvchi va mustaqil o'zgaruvchilar o'rtasidagi munosabatni tushunishda amaliy ahamiyatga ega ekanligini ko'rsatadi. Tadqiqot bo'yicha ishlab chiqilgan Random effectsestimator (REE) model quyidagi ko'rinishga ega bo'ldi.

$$Y=0.16x1+0.52x2-0.13x3+1.14x4-5.98 \text{ (6)[13]}$$

Tasodifiy ta'sirlar Random effects estimator (REE) ekonometrik modelidan foydalanib, biz uning mosligini baholash uchun Hausman testini o'tkazdik. Asosiy gipoteza $H_0:y=0$, muhim natijalar bermadi, muqobil gipoteza $H_1:y\neq 0$ $r<0.05$ ($H_1:y\neq 0$) $p<0.005$ ahamiyatlilik darajasida tasdiqlandi. Shunday qilib, tadqiqotimizda biz muqobil gipotezani qabul qildik. Hausman testi $r<0.05$ kichikligini hisobga olib, biz ushbu ssenariyda muqobil yondashuv sifatida Ruxsat etilgan effektlarni baholash modelini tanladik.

3. Fixed effects estimator (FEE)modeli tahlili

Tadqiqot bo'yicha Fixed effects estimator (FEE) modeli bo'yicha ekonometrik tenglama ko'rsatkichlari quyidagi 5-jadvalda keltirilgan.

5-jadval

Fixed effects estimator (FEE) modeli tahlili[13]

Y	Coef.	St.Err.	t-value	p-value	[95% Conf	Interval]	Sig
x1	.553	.205	2.69	.008	.147	.959	***
x2	.634	.17	3.73	0	.298	.969	***
x3	-.068	.116	-0.58	.065	-.297	.162	*
x4	.775	.193	4.03	0	.395	1.156	***
Constant	-6.49	2.024	-3.21	.002	-10.489	-2.492	***
Mean dependent var		10.835	SD dependent var		1.075		
R-squared		0.753	Number of obs		168		
F-test		114.359	Prob > F		0.000		
Akaike crit. (AIC)		200.651	Bayesian crit. (BIC)		216.271		
*** $p<.01$, ** $p<.05$, * $p<.1$							

5-jadvalga ko'ra Fixed effects estimator (FEE) modeliga modeli natijalari mos ravishda **0,55, 0,63, -0,06 va 0,77** bir nechta omillarning qiymatlarini va ularning standart xatolari bilan bir qatorda, mos ravishda **0,20, 0,17, 0,11 va 0,19** deb tashkil etgan. Ushbu qiymatlar mustaqil o'zgaruvchilarning modeldagi qaram o'zgaruvchiga ta'sirini izohlaydi. ANOVA jadvalidagi haqiqiy qiymat **114,35** qiymatini tashkil etib yuqori qiymatga ega bo'lgan hamda **R-squared=0.75** qiymatni hosil qilgan.

Tadqiqot bo'yicha ishlab chiqilgan Fixed effects estimator (FEE) modeli model quyidagi ko'rinishga ega bo'ldi.

$$Y=0.55x1+0.63x2-0.06x3+0.77x4-6.49 \text{ (7)}[13]$$

Xulosa va takliflar

Tadqiqot bo'yicha milliy iqtisodiyotda tashqi mehnat migratsiyasining ko'rsatkichlari, ajrimlar soni, aholining jon boshiga to'g'ri keladigan real umumiy daromadlari, tug'ilishlar soni va ishsizlar soni o'zaro ta'sirini o'rganish bo'yicha olib borilgan tahlillar va xulosalar natijasida quyidagi taklif va tavsiyalar ishlab chiqildi.

1. Panel ma'lumotlari asosida Pooled OLS estimator (POLSE) modeli ekonometrik tenglama **$Y=-0.23x1+0.39x2-0.10x3+1.51x4-6.27$** ga ko'ra

1.1. Respublikada ajrimlar sonining **1%** ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya ko'rsatkichlarining ortishiga teskari ta'sir o'tqazadi.

1.2. Respublikada aholining jon boshiga to'g'ri keladigan real umumiy daromadlarining **1%** ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya **0,39 %** ga ortishiga olib keladi.

1.3. Respublikadatug'ilishlar sonining **1%** ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya ko'rsatkichlarining ortishiga teskari ta'sir o'tqazadi.

1.4. Respublikada ishsizlar sonining **1%** ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya **1,51 %** ga ortishishga olib keladi.

2. Panel ma'lumotlari asosida Random effectsestimator (REE) modeli ekonometrik tenglama $Y=0.16x_1+0.52x_2-0.13x_3+1.14x_4-5.98$ ga ko'ra:

2.1. Respublikada ajrimlar sonining 1% ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya ko'rsatkichlarining 1.16 %ga ortishiga olib keladi.

2.2. Respublikada aholining jon boshiga to'g'ri keladigan real umumiy daromadlarining 1% ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya 0,52 % ga ortishiga olib keladi.

2.3. Respublikada tug'ilishlar sonining 1% ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya ko'rsatkichlarining ortishiga teskari ta'sir o'tqazadi.

2.4. Respublikada ishsizlar sonining 1% ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya 1,14 % ga ortishiga olib keladi.

3. Panel ma'lumotlari asosida Fixed effects estimator (FEE) modeli modeli ekonometrik tenglama $Y=0.55x_1+0.63x_2-0.06x_3+0.77x_4-6.49$ ga ko'ra

3.1. Respublikada ajrimlar sonining 1% ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya ko'rsatkichlarining 1.55 %ga ortishiga olib keladi.

3.2. Respublikada aholining jon boshiga to'g'ri keladigan real umumiy daromadlarining 1% ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya 0,63 % ga ortishiga olib keladi.

3.3. Respublikada tug'ilishlar sonining 1% ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya ko'rsatkichlarining ortishiga teskari ta'sir o'tqazadi.

3.4. Respublikada ishsizlar sonining 1% ga ortishi, tashqi mehnat migratsiya 0.77 % ga ortishiga olib keladi.

4. Tadqiqotning panel ma'lumotlaridan foydalangan holda, migratsiyaga ko'p tomonlama omillarning ta'siri o'rganildi. Bundan tashqari, Tasodifiy Random effectsestimator (REE) modeli va Fixed effects estimator modellari o'rtasida qiyosiy tahlil o'tkazildi.

Natijalarga asoslanib, Fixed effects estimator modeli tahlil uchun mos tanlov ekanligi aniqlandi.

$Y=0.55x_1+0.63x_2-0.06x_3+0.77x_4-6.49$ eng optimal model hisoblanadi.

Shuningdek, Fixed effects estimator modeli va Random effectsestimator(REE) modeli o'rtasida qaror qabul qilishda tanlov **Hausman** testini qo'llash orqali aniqlanadi. Ushbu test ikkala modeldan olingan taxminlar orasidagi farqning statistik ahamiyatini baholaydi. Agar testning p-qiymati oldindan belgilangan ahamiyat darajasidan (odatda 0,05) past bo'lsa, Fixed effects estimator modeli eng to'g'ri tanlovdir, degan xulosaga kelish mumkin.

Fixed effects estimator modeli bo'yicha tahlil natijalariga ko'ra:

- Mamlakatimizda ajrimlarni kamaytirish bo'yicha aniq belgilangan, manzilli yo'naltirilgan tarzda mahallalarda hokim yordamchilari va mahalla raislari bilan birgalikda oilalarni saqlab qolish maqsadida maslahat bo'limlarni ochish lozim;

- Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan real umumiy daromadlarni oshirish, aholi turmush farovonligini ta'minlash maqsadida ichki migratsiyani qo'llab quvvatlagan holda ichki migrantlarga subsidiyalar ajratish;

- Ajrimlarni kamayishi natijasida tug'ilishlar sonini ortishi ortiqcha mehnat resurslarini shakllanishiga olib kelishi mumkin, shuning uchun migratsiyaning tashkillashtirilgan shakli orqali aholi bandligiga ko'maklashish lozim;
- Ishsizlar soninig ortiqchaligini kamaytirish maqsadida ishsiz aholini yangi kasblarga masalan, virtual va raqamli bandligini ta'minlash uchun iqtisodiy ko'mak berish ya'ni bepul o'quv kurslariga o'qitish lozim. O'ylaymizki ushbu ushbu vazifalar bajarilsa mehnat migratsiyasi jarayoni tartibga solinga bo'lar edi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Ravenstein E. The Laws of Migration // Journal of the royal Statistical Society. – June 1885. Pp. 167-227.
2. Lee E.A. Theory of Migration // Demography. 1996. - №3. P.165
3. Ядов В. А. Некоторые социологические основания для предвидения будущего российского общества // В кн.: Россия реформирующаяся. Ежегодник - 2002 / Отв. ред.: Л. М. Дробижева. М. : Academia, 2002. С. 249-263.
4. Muallif tomonidan ilmiy izlanishlar natijasida taklif etildi
5. Виноградова Е.В. Международная трудовая миграция // МЭМО. 1994. №2. – С.18
6. Н.М. Преображенская Миграция в условиях глобализации // Автореферат. М. 2007. 12с.
7. Schmidheiny K., Basel U. Panel data: fixed and random effects //Short Guides to Microeconometrics. – 2011. – Т. 7. – №. 1. – С. 2-7.
8. Park H. M. Practical guides to panel data modeling: a step-by-step analysis using stata //Public Management and Policy Analysis Program, Graduate School of International Relations, International University of Japan. – 2011. – Т. 12. – С. 1-52.
9. https://www.researchgate.net/publication/329208486_Estimation_in_dynamic_panel_data_models_Improving_on_the_performance_of_the_standard_GMM_estimator/citations
10. Zulfikar R., STp M. M. Estimation model and selection method of panel data regression: an overview of common effect, fixed effect, and random effect model //INA-Rxiv. doi: <https://doi.org/10.31227/osf.io/9qe2b>. – 2018.
11. Basumatary K. et al. Pooled OLS and Fixed Effect Estimation of Wage Structure and Differential in Handloom Sector: Choosing the Better Method //Journal of Social Economics Research. – 2022. – Т. 9. – №. 2. – С. 137-146.
12. Bell, A., & Jones, K. (2015). Explaining Fixed Effects: Random Effects Modeling of Time-Series Cross-Sectional and Panel Data. *Political Science Research and Methods*, 3(1), 133-153. doi:10.1017/psrm.2014.7
13. Stata dasturi asosida muallif tomonidan mustaqil ishlab chiqildi



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



JIZZAX VILOYATIDA KICHIK BIZNES VA TADBIRKORLIK SOHASIDA AHOLI ISH BILAN BANDLIGINI TA'MINLASH HAMDA INVESTITSİYALAR SAMARADORLIGINI OSHIRISH YO'LLARI

Jabborova Zaynab Mamasodiqovna

Jizzax politexnika instituti

“Iqtisodiyot va menejment” kafedrasi katta o'qituvchisi

Annotatsiya: Ushbu maqolada Jizzax viloyatida investitsiyalar samaradorligining tadbirkorlik sohasida aholi ish bilan bandligini oshirish imkoniyatlari yoritilgan. Bunda investitsiyalar samaradorligining tadbirkorlik sohasida aholi ish bilan bandligini oshirish imkoniyatlari Jizzax viloyatida tumanlar bo'yicha sohalar asosida rivojlantirish imkoniyatlari keltirilgan

Kalit so'zlar: ishchi kuchi, yangi ish o'rinlari, kichik biznes va tadbirkorlik, “drayver” sohalar, investitsiyalar.

ПУТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИЙ В СФЕРУ МАЛОГО БИЗНЕСА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДЖИЗАКСКОЙ ОБЛАСТИ

Джаббарова Зайнаб Мамасадиқовна

Джизакский политехнический институт

Старший преподаватель кафедры «Экономика и менеджмент»

Аннотация: В данной статье выделены возможности повышения занятости населения в сфере предпринимательства при эффективности инвестиций в Джизакской области. Представлены возможности повышения занятости населения в сфере предпринимательства, эффективности инвестиций, возможности развития Джизакской области на отраслевой основе.

Ключевые слова: рабочая сила, новые рабочие места, малый бизнес и предпринимательство, «драйверные» отрасли, инвестиции.

WAYS TO ENSURE THE EMPLOYMENT OF THE POPULATION AND INCREASE THE EFFICIENCY OF INVESTMENTS IN THE FIELD OF SMALL BUSINESS AND ENTREPRENEURSHIP IN JIZZAKH REGION

Jabborova Zaynab Mamasodikovna

Jizzakh Polytechnic Institute

Senior teacher of the "Economics and Management" department

Abstract: This article highlights the possibilities of increasing the employment of the population in the field of entrepreneurship with the effectiveness of investments in the Jizzakh region. By this, the possibilities of increasing the employment of the population in the field of entrepreneurship, the efficiency of investments, the possibilities of development in the Jizzakh region on the basis of sectors are presented.

Key words: workforce, new jobs, small business and entrepreneurship, "driver" sectors, investments.

Kirish

Investitsiyalar barcha xalqaro operatsiyalarni amalga oshirishda kichik korxonalar va mikrofirmalar uchun muhim ahamiyatga ega. Xorijiy investitsiyalarga asosan moliyaviy muammolarni yechish uchun murojaat qilinadi. Xorijiy korporatsiyalarning moliyaviy bo'limlari mablag'lardan qisqa muddatli investitsiyalar qatorida yuqori foyda olish maqsadida foydalanish moddiy manfaatdorlikni belgilashga olib keladi. Bunday investitsiyalar ko'pincha xususiy tadbirkorlar kapitaliga asoslangan, ba'zida esa o'z qimmatbaho qog'ozlarini chiqaradi va xorijiy qimmatbaho qog'ozlarini sotib oladi.

O'zbekiston xorijiy investorlar bilan tengma-teng iqtisodiy aloqalar olib borish asosida sherikchilik munosabatlarini olib boradilar. Har qanday investitsiyalar mamlakatimizga kirib kelishiga yo'l qo'yilmaydi. Agar kirib kelayotgan investitsiyalar mamlakatimiz iqtisodiyotiga uning rivojlanishiga keng imkoniyatlar yaratsa, bunday xorijiy investitsiyalar yurtimizga birinchilar qatorida kirib keladi. Jahon tajribasi shuni ko'rsatmoqdaki, qulay investitsion iqlim shakllanmasdan va xorijiy investitsiyalarni milliy iqtisodiyotga faol jalb etmasdan turib, bozor iqtisodiyotiga o'tayotgan mamlakatlar jahon iqtisodiy hamjamiyatiga muvaffaqiyatli integratsiyalasha olmaydi.

O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasida innovatsiyalarni jadal rivojlantirishga muhim ahamiyat berilib, o'rta muddatli istiqbolda fan sohasidagi davlat siyosatining maqsadli vazifalari va ustuvor yo'nalishlaridan biri sifatida¹ "ilmiy-tadqiqot va innovatsiya faoliyatini rag'batlantirish, ilmiy va innovatsiya yutuqlarini amaliyotga joriy etishning samarali mexanizmlarini yaratish, oliy o'quv yurtlari va ilmiy-tadqiqot institutlari huzurida ixtisoslashtirilgan ilmiy-eksperimental laboratoriyalar, yuqori texnologiya markazlari va texnoparklarni tashkil etish" belgilandi. Bu esa ilmiy-tadqiqot va tajriba-konstruktorlik ishlanmalarini moliyalashtirish, innovatsion faoliyatni iqtisodiy

¹2017-2021 –yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi. www.lex.uz

va moliyaviy rag‘batlantirish masalalariga alohida e‘tibor qaratish zarurligini ko‘rsatadi.

Mavzuga doir adabiyotlar tahlili

Mehnat munosabatlarining ilmiy-metodologik jihatlarini ko‘plab xorijlik olimlardan J.M.Keyns, A.Smit, L.Chijova, D.Rikardo T.Maloun, M.Fridman, D.Greber va boshqalar tomonidan tadqiq qilingan.

Mehnat munosabatlari, mehnat bozori faoliyatini tartibga solish kabi masalalar yuzasidan MDH mamlakatlari olimlaridan A.Kibanov, V.Bobkov, V.Bulanov, N.Volgin, V.Gimpelson, T.Zaslavskaya, Yu.Odegov, G.Rudenko, N.Rimashevskaya, A.Rofe va boshqalar e‘tiborga loyiq ilmiy takliflarni ilgari suradilar.

O‘zbekistonda mehnat munosabatlariga doir ilmiy izlanishlar Q.Abdurahmonov, B.Umurzakov, Z.Xudoyberdiev, N.Zokirova, G.Abduraxmanova, Sh.Kudbiev, R.Xasanov, D.Raximova, N.Arabov, J.Bobanazarova, D.Nasimov, A.Irmatova, A.Kucharov va boshqa olimlar, tomonidan olib borilgan.

Akademik Q.X.Abduraxmonovning fikricha “Mehnat munosabatlari – xodim va ish beruvchi o‘rtasida ish beruvchi zarur mehnat sharoitlarini yaratib bergan holda haq to‘lanishi hisobiga xodim tomonidan shaxsan mehnat funksiyasini (shtat ro‘yxatiga muvofiq, kasbi, ixtisosligi bo‘yicha topshiriladigan aniq ishni) bajarish yuzasidan kelishuv natijasida paydo bo‘ladigan munosabatlardir. Mehnat munosabatlarining sub'ektlari – xodim va ish beruvchi hisoblanadi. Mehnat munosabatlari ijtimoiy xususiyat kasb etganda, ushbu sub'ektlar qatoriga davlat ham qo‘shiladi (Abduraxmonov Q.X., 2019)

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik sub'ektlarida ish bilan bandlikning egiluvchan shakllari - qisman ish bilan bandlik, ish joyini taqsimlash, moslashuvchan ish grafigi, egiluvchan va virtual ish joyi iqtisodiy faol aholini munosib ish bilan ta'minlashning samarali yo‘li bo‘lib, u ish beruvchilarga iqtisodiy vaziyat, bozor konyunkturasidan kelib chiqqan holda, ishlab chiqarishning yo‘nalishini, xodimlarning soni va tarkibini qisqa muddatda o‘zgartirishga yordam beradi (Abduraxmonova G.Q., 2016)

Kichik korxonada ijtimoiy-mehnat munosabatlarini qaror topishi to‘g‘risidagi masalani qamrab chiqishda, hududda ijtimoiy soha va korxona o‘rtasidagi hamkorlik tamoyili (qishloq, shahar, tuman) aholisi va korxona ishlovchilarining ijtimoiy himoyasini bir-biri to‘ldirib borishiga imkon yaratadi. Demak, hudud ijtimoiy sohasi va korxonadagi ijtimoiy munosabatlar qanchalik rivojlangan bo‘lsa, ular o‘rtasidagi aloqadorlik mustahkam bo‘lsa, kichik biznes va xususiy tadbirkorlik shunchalik jadal rivojlanib boradi (Ulug‘muradova N., 2021)

Tadqiqot metodologiyasi

Tadqiqot jarayonida taqqoslash, induksiya va deduksiya, analiz va sintez, va prognozlashtirish kabi usullari qo‘llanilgan.

Tahlil va tadqiqot natijalari tahlili

Makroiqtisodiy o'sishning asosiy omillaridan biri milliy iqtisodiyotda investitsiyalarning samarali joylashtirishidir. Investitsiyalarning yuqori samara keltirishi takror ishlab chiqarishni amalga oshiruvchi asosiy omil hisoblanadi.

Harakatlar strategiyasining «Xalq bilan muloqot va inson manfaatlari yili»da amalga oshirishga oid davlat dasturida tarkibiy o'zgartirishlarni chuqurlashtirish, milliy iqtisodiyotning yetakchi tarmoqlarini modernizatsiya va diversifikatsiya qilish hisobiga uning raqobatbardoshligini oshirish yo'nalishida korxonalarning mablag'lari, tijorat banklari krediti, xorijiy investitsiya va kreditlar hisobiga 2017–2021-yillarda umumiy qiymati 40 milliard AQSH dollari miqdoridagi 649 ta investitsiya loyihasini nazarda tutuvchi tarmoq dasturlari amalga oshiriladi.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 29-dekabrda Oliy Majlisga qilgan Murojaatnomasida ta'kidlaganidek "...iqtisodiy o'sishga, avvalo, raqobatdosh sanoat zanjirlarini yaratish hamda bunday loyihalarga investitsiyalarni ko'paytirish orqali erishiladi. Garvard universiteti tadqiqotlariga ko'ra, mamlakatimiz 50 dan ortiq sanoat mahsulotlarini ishlab chiqarishda barcha imkoniyatlar va nisbiy ustunliklarga ega. Ayniqsa, neftgaz-kimyo, metallurgiya, mashinasozlik, elektrotexnika, farmatsevtika, qurilish materiallari, to'qimachilik, charm-poyabzal, oziq-ovqat hamda "yashil iqtisodiyot" bilan bog'liq sanoat tarmoqlari iqtisodiyotimiz "drayverlari"ga aylanishi uchun barcha yetarli sharoitlar mavjud". Umuman olganda, kelgusi yilda 23 milliard dollar qiymatidagi investitsiyalarni o'zlashtirish zarur. Natijada 226 ta yirik sanoat va infratuzilma ob'ektlari ishga tushiriladi.

"Mehnat kichik biznesning rivojlanganligi darajasi va tadbirkorlarning faolligi davlatning demokratlashtirilishi va milliy iqtisodiyot ochiqqligi, ishbilarmonlik muhiti asosiy mezonlardan biridir. Iqtisodiyotning bu sektoridagi raqobat tovarlar va xizmatlar narx-navosini barqaror ushlab turishga, tadbirkorlarning mahsulot sifatini muttasil yaxshilab borish va yangi texnologiyalarni joriy qilishga undaydi"². Kichik biznesning ulkan salohiyati uni moddiy, moliyaviy va inson resurslari va kapitali qatori ishlab chiqarishning asosiy omillardan biri ekanligining ilmiy asoslari tadqiq qilingan.

Jizzax viloyatida 2021*yilda 515 ta loyiha amalga oshirilib, ularning umumiy qiymati 35 trn. 500 mlrd. so'm bo'lib, ularning natijasida yiliga 25 trln. so'mlik mahsulot tayyorlash quvvatiga ega korxonalar, qariyb 23 ming ish o'rini tashkil etildi. 264 mln. dollarlik import o'rnini bosish hamda 311 mln. dollarlik eksport imkoniyati yaratildi. Jizzax viloyatida qurilish materiallari, avtomobilsozlik va to'qimachilik sanoati hamda qishloq xo'jaligi tarmoqlari katta salohiyatga ega. Loyihalarni shakllantirishda ushbu sohalar "drayver" sifatida belgilab olingan. Masalan, qurilish materiallari sanoatida 8 ta loyiha rejalashtirilgan. Ulardan biri – bazalt tolasi va undan turli materiallar ishlab

²Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti nazariya va amaliyot. Darslik.-T.: O'zR FA "Fan", 2019. – 475 b -569 b.

chiqarishga qaratilgan. 723 milliard soʻmlik mazkur loyiha uchun bugungi kunda yer ajratilgan. Korxona shu yil uchinchi chorakida ishga tushirilib, 205 ta ish oʻrni ochildi.

Shuningdek, yuqori markali sement, beton plitalar, armaturalar, geosetkalar ishlab chiqarish boʻyicha ham istiqbolli loyihalar bor. Avtomobil sanoatida ham loyihalar koʻzda tutildi. Masalan, mikroavtobus, tijorat va yuk avtomobillari ishlab chiqarish boʻyicha loyiha ichki bozor uchun gʻoyat zarur. Bu korxona joriy yil yakunida foydalanishga topshirilib, 500 kishi ish bilan taʼminlandi.

Jizzax shahrida tashkil etiladigan toʻquvchilik majmuasi mahalliy xomashyoni chuqur qayta ishlash, xotin-qizlar bandligini oshirishda muhim oʻrin tutadi. 39 mln. dollarlik mazkur korxona qurilishi 2021-yil boshlanib, kelgusi yil ishga tushirilishi belgilangan.

Sirdaryo viloyatida esa 737 ta loyiha shakllantirilgan boʻlib, ularning umumiy qiymati 25 trln. 500 mlrd. soʻm boʻlib, shundan qariyb 900 mln. dollarini xorijiy investitsiyalar tashkil etildi. Loyihalar natijasida yiliga 11 trln. soʻmlik ishlab chiqarish quvvati, qariyb 36 ming ish oʻrni yaratish maqsad qilindi. Yana bir muhim tomoni, yangi korxonalar 326 mln. dollarlik mahsulot eksport qilish, 124 mln. dollarlik import oʻrnini bosish imkonini beradi. Loyihalarni shakllantirishda toʻqimachilik, qurilish materiallari, farmatsevtika va oziq-ovqat sanoati “drayver” sifatida belgilab olingan.

Ijtimoiy tadbirkorlik keng doirada rivojlanib bormoqda va bu faoliyat muhtojlarga yordam berish, insoniylik, himoyalash kabi prinsiplarga asoslangan. Ijtimoiy tadbirkorlik orqali hudud, mahalladagi ijtimoiy masalalarni hal qilibgina qolmay, yangi ish oʻrinlar yaratib, ish bilan bandligini taʼminlash va aholi doramadlarini oshirishga erishish mumkin. Uni rivojlantirishda drayver loyihalarni amalga oshirish ham yaxshi samara beradi (1-jadval)

1- jadval

Jizzax viloyati boʻyicha 2022-2023 yillarda mahalla drayverlari soni

Mahalla drayverlari:	Dehqonchilik va issiqxona - 88 ta Ishlab chiqarish va xunarmandchilik - 11 ta Bogʻdorchilik – 26 ta CHorvachilik – 99 ta Savdo va xizmat koʻrsatish- 76 ta Boshqalar – 2 ta
----------------------	--

Mahallalarda “drayver” loyihalarni amalga oshirishda tadbirkorlarga koʻmaklashish va shu orqali yangi ish oʻrinlarini tashkil boʻyicha quyidagi tavsiyalar ilgari suriladi:

- mahallalarda mavjud tadbirkorlarning muammolarini yechishga hamda iqtisodiy oʻsishning drayver sohalarida yangi tadbirkorlik loyihalarni amalga oshirishga koʻmak berish;

- tadbirkorlik bilan shug'ullanish istagida bo'lgan fuqarolarga biznes loyihalarni tayyorlashda maslahat, ko'mak berish va uni amalga oshirish jarayonlarini doimiy monitoring qilib borish;
- oilaviy tadbirkorlikni rivojlantirish dasturlari doirasida ajratilayotgan kreditlar samaradorligini oshirish bo'yicha zarur choralar ko'rish;
- tadbirkorlik bilan shug'ullanish istagidagi fuqarolarni biznes asoslariga o'qitish tizimini tashkil etish va ularni tadbirkorlikka yo'naltirish;
- xizmat turlari bo'yicha mas'ul etib biriktirilgan tijorat banklari bilan birgalikda mahallalarda xizmat ko'rsatish sohasini rivojlantirish va uning yangi turlarini ko'paytirish bo'yicha tegishli loyiha takliflarini tayyorlash;
- mahallalarda tadbirkorlar loyihalariga kreditlar ajratishda Tadbirkorlik faoliyatini qo'llab-quvvatlash davlat jamg'armasining moliyaviy xizmatlaridan keng foydalanishga ko'maklashish;

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining PF-5853-son Farmoniga asosan, mazkur strategiyaning asosiy maqsadi - investitsiyaviy jozibadorlikni oshirish, aholi ish bilan bandligini oshirishga erishish, kadrlar salohiyatini oshirish³.

Hozirgi kunda jahonda raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi jadal sur'atlar bilan amalga oshmoqda. Raqamli iqtisodiyotning rivojlanishi iste'molchilar talabini to'liq qondirish va iqtisodiyot sohalari va tarmoqlarida mehnat unumdorligini oshirish imkonini beradi.

Axborot texnologiyalarining rivojlanishi bilan bugungi kunda ish bilan bandlikni ta'minlashning yangi yo'nalishlari paydo bo'lmoqda. Ish beruvchilar ixtiyoriy ravishda va xohishiga ko'ra xodimlarni ishga yollash imkoniga ega bo'lmoqdalar va geografik joylashuvi hamda vaqtdagi farq ahamiyatga ega emas. Xodimlar axborot texnologiyalaridan foydalangan holda masofadan turib o'z vazifalarini bajarishga qodir bo'lib, uydan tashqariga chiqmasdan, har qanday vaqtda belgilangan vazifani bajarish imkoniga ega bo'lishmoqda.

Raqamli texnologiyalar xodimni yuqori malaka va bilim bilan birga mas'uliyatni o'z zimmasiga olishni va mehnat faoliyatini mustaqil ravishda amalga oshirishni talab qilmoqda. Endilikda xodim o'z mehnat faoliyatini o'zi tartibga soladi, mehnat haqi Internet orqali amalga oshiriladi. Xodimni mehnat faoliyatining tashqi nazorati uning o'zini jalb etmagan holda ma'lumotlar, hisobotlar orqali amalga oshiriladi.

Shuningdek, raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida ish bilan bandlik sohasida ham jiddiy o'zgarishlar sodir bo'layotganligi zamonaviy bilim va malaka ko'nikmalariga ega bo'lgan mutaxassislariga talab muntazam ravishda ortib borayotganligining isbotidir. Bunda xodimlarning ish joylari va mehnat sharoitlarida ham o'zgarishlar yuzaga kelmoqda. Raqamli iqtisodiyotga o'tish ish bilan bandlik tarkibining o'zgarishi, xodimlar intellektual salohiyatidan samarali foydalanish hamda innovatsion jarayonlar samaradorligini oshiruvchi

³O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 23-oktyabrda “O'zbekiston Respublikasi qishloq xo'jaligini rivojlantirishning 2020-2030 yillarga mo'ljallangan strategiyasini tasdiqlash to'g'risida”gi PF-5853-son Farmoni. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 24.10.2019y., 06/19/5853/3955-son.

omillar ta'sir darajasining kengayishini yuzaga keltiradi. Bunda axborot-kommunikatsiya texnologiyalarining rivojlanishi bilan bog'liq ish bilan bandlikning innovatsion shakllari: jumladan, masofadan turib ishlash, telebandlik, nostandart ish bilan bandlikning kengayishi, E-bandlikning rivojlanishi, virtual ish joylari, frilansing kabilar tobora ommalashib bormoqda. Integratsiya jarayonlari va globallashuv, mehnat bozorining axborotlar bilan ta'minlanishi, xodimlarning safarbarligining oshishi va sifat jihatidan yangi ish o'rinlarining paydo bo'lishi ishchi kuchlari va ish beruvchilar o'rtasida raqobatning kuchayishini yuzaga keltirmoqda.

Raqamli iqtisodiyotga o'tish sharoitida O'zbekistonda mehnat bozori rivojlanishining hududiy xususiyatlarini hisobga olgan holda, ish bilan bandlikning davr talabiga mos an'anaviy va zamonaviy shakllari va turlarini keng joriy etish hamda ularning institutsional asoslarini takomillashtirish zarurati tug'ilmoqda.

Investitsiyalar samaradorligining tadbirkorlik sohasida aholi ish bilan bandligini oshirish imkoniyatlari tadqiq qilinishi natijasida quyidagi hududiy guruhlashni amalga oshirdik (2-jadval).

2- jadval

**Jizzax viloyati shahar va tumanlarining ixtisoslashuvi
va drayver sohalari**

T/r	Hududlar nomi	Tuman (shaxar)larning drayver sohalari
1	Jizzax shahri	Elektrotexnika, qurilish materiallari, to'qimachilik, issiqxonalarni tashkil etish
2	Arnasoy tumani	Chorvachilik, bog'dorchilik, baliqchilikni rivojlantirish
3	Baxmal tumani	Meva-sabzavotlarni qayta ishlash, chorvachilik, bog'dorchilik
4	Do'stlik tumani	Paxta-g'allachilik, chorvachilik, bog'dorchilik, yengil sanoatni rivojlantirish
5	G'allaorol tumani	Meva-sabzavot, chorvachilik, bog'dorchilik, yengil sanoatni rivojlantirish
6	Zarbdor tumani	Paxta-g'allachilik, chorvachilik, engil sanoatni rivojlantirish
7	Zafarobod tumani	qurilish materiallari va donni qayta ishlashni rivojlantirish
8	Zomin tumani	Oziqovqat, vinosanoat, elektrotexnika, turizmni rivojlantirish
9	Paxtakor tumani	Qishloq xo'jaligi va poliz mahsulotlarini chuqur qayta ishlash
10	Mirzacho'l tumani	Oziq-ovqat va paxta-g'allachilikni rivojlantirish
11	Forish tumani	Uzumchilik va qurilish materiallarini ishlab chiqarish
12	Sharof Rashidov tumani	Oziq-ovqat va to'qimachilikni rivojlantirish
13	Yangiobod tumani	Qurilish materiallari va engil sanoatni rivojlantirish

Investitsiyalar samaradorligining tadbirkorlik sohasida aholi ish bilan bandligini oshirish imkoniyatlari Jizzax viloyatida tumanlar bo'yicha sohalar asosida rivojlantirish imkoniyatlari keltirilgan.

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlik mehnat faoliyatini deyarli barcha jabhalarida yangi ish o'rinlarini yaratish uchun yuqori imkoniyatga ega ekanligi har bir tuman va shaharlardagi mahalliy mineral xom ashyo, moddiy-texnik va mehnat resurslari, ichki bozor sig'imi, qishloq xo'jaligi mahsulotlarini qayta ishlash imkoniyatlari bo'yicha aniq maqsadli mezonlarni ishlab chiqishni talab qiladi. Olib borilgan tadqiqotlarga asoslanib, Jizzax viloyatida tashkil qilingan kichik biznes va xususiy tadbirkorlik korxonalarini tarmoqlar bo'yicha shakllanishiga qaraydigan bo'lsak, ularning aksariyat qismi savdo, xizmat ko'rsatish sohalariga taaluqli hisoblanadi. Bizningcha, moddiy xom ashyo resurslari va mehnat resurslari kabi omillarni hisobga olgan holda ularning maqbul sonini aniqlash muammosini yechish kerak.

Bizning fikrimizcha aholining ish bilan bandligini oshirish uchun quyidagi chora-tadbirlarning bajarilishiga alohida e'tibor qaratish lozim:

- KBXT sohasiga investitsiyalar, shu jumladan chet el investitsiyalarini jalb etishni yanada oshirish;
- Mazkur sohada xizmat ko'rsatuvchi bozor infratuzilmalarini kengaytirish va rivojlantirish;
- Aholining ayniqsa yoshlarning tadbirkorlik tashabbuslarini har tomonlama qo'llab-quvvatlash;
- “Har bir oila - tadbirkor” dasturi doirasida aholiga tadbirkorlik ko'nikmalarini o'rgatish uchun “Mahalla-Oila-Hokimiyat” tuzilmalarining tizimli ishlashiga shart-sharoitlar yaratish.

Xulosa va takliflar

Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish hisobiga ish bilan bandlikni oshirishning baholash mezonlari yangi ish o'rinlarini yaratish, ijtimoiy adolatlilik, ijodiy boshqaruvchanlik qobiliyatining rivojlanganlik, ishchi kuchi malakasi va kasbiy ko'nikmalarining darajasi, erkinlik, raqobat muhiti, mehnat samaradorligini oshirish darajasiga bog'liq.

Bugungi tadbirkorlik sohasida aholi ish bilan bandligini oshirish imkoniyatlarining hududiy yo'nalishlarini rivojlantirishda mehnat faoliyatini yo'lga qo'yishning quyidagi eng muhim yo'llariga e'tibor qaratish lozim:

- tadbirkorlik faoliyatining yo'lga qo'yish, belgilangan tartibda tashkil etish va tugatishning me'yoriy-huquqiy negizini yanada takomillashtirish;
- fuqarolarning tadbirkorlik faoliyati bilan erkin shug'ullanishlari, undan manfaatdorligining kafolatlari va shart-sharoitlarini tizimlashtirish;
- moliya-kredit tizimini takomillashtirish va korxonalarning xom-ashyo, axborot va innovatsion texnologiyalardan erkin va to'siqlarsiz foydalanish imkoniyatini kengaytirish;
- aholining ayniqsa yoshlarning tadbirkorlik tashabbuslarini har tomonlama qo'llab-quvvatlash.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 23-oktyabrda “O'zbekiston Respublikasi qishloq xo'jaligini rivojlantirishning 2020-2030 yillarga mo'ljallangan strategiyasini tasdiqlash to'g'risida”gi PF-5853-son Farmoni. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 24.10.2019y., 06/19/5853/3955-son.
2. 2017-2021-yillarda O'zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo'nalishi bo'yicha Harakatlar strategiyasi. www.lex.uz
3. Abdurahmonov Q.X. Mehnat iqtisodiyoti nazariya va amaliyot. Darslik.- T.: O'zR FA “Fan”, 2019. – 475 b -569 b.
4. Jabborova Z.M. Kichik biznes va xususiy tadbirkorlikda mehnat faoliyatini rag'batlantirish yo'nalishlari. “Moliya” ilmiy jurnali, 2020 yil, №4, 153-12 bet



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



XALQARO MEHNAT BOZORIDA UNUMLI BANDLIK VA BANDLIK TARKIBIDAGI QIYOSIY XUSUSIYATLAR

Qurbonov Samandar Pulatovich,

Mehnat bozori tadqiqotlar instituti doktoranti

e-mail: s.kurbonov@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada Xalqaro Mehnat Tashkiloti tomonidan mamlakatda unumli va mahsuldor bandlikni oshirish bo'yicha tavsiyalarini amalda qo'llash, uni milliy mehnat bozori ko'rsatkichlari asosida hisoblash va tahlil etib borish ko'plab mamlakatlarda kambag'allikka qarshi kurashishdagi muhim vazifalardan biri ekanligini yoritib berildi. Jahon mehnat bozorida mavjud kambag'allik ta'sir doirasidagilar orasida ish bilan band aholi mavjudligi unumli bandlikni hisoblash lozimligiga urg'u beradi. Maqolada unumli bandlik ko'rsatkichlari, tahlili va uni hisoblash usuli batafsil yoritilgan. Shuningdek, maqola so'nggida unumli bandlikni oshirishga qaratilgan tavsiyalar joy olgan.

Kalit so'zlar: globallashuv, jahon mehnat bozori, unumli bandlik, kambag'al ishchilar, unumli bandlik taqchilligi.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ И СОСТАВА ЗАНЯТОСТИ НА МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКЕ ТРУДА

Курбанов Самандар Пулатович,

Докторант Института исследований рынка труда

Аннотация. В данной статье показаны пути применения рекомендаций Международной организации труда по повышению плодотворной и производительной занятости в стране. Его расчет и анализ на основе показателей национального рынка труда является одной из важных задач в борьбе против бедности во многих странах. Существующая бедность на мировом рынке труда подчеркивает необходимость расчета производительной занятости, если среди пострадавших есть работающее население. В статье подробно описаны показатели продуктивной занятости, их анализ и методика его расчета. Также в конце статьи даны рекомендации, направленные на повышение производительной занятости.

Ключевые слова: глобализация, мировой рынок труда, продуктивная занятость, бедные работники, дефицит продуктивной занятости.

COMPARATIVE CHARACTERISTICS OF PRODUCTIVE EMPLOYMENT AND EMPLOYMENT COMPOSITION IN THE INTERNATIONAL LABOR MARKET

Kurbanov Samandar Pulatovich,

Doctoral student of the Institute of Labor Market Research

Annotation. This article shows ways to apply the recommendations of the International Labor Organization to increase fruitful and productive employment in the country. Its calculation and analysis based on indicators of the national labor market is one of the important tasks in the fight against poverty in many countries. The current poverty in the global labor market highlights the need to calculate productive employment if there is a working population among those affected. The article describes in detail the indicators of productive employment, their analysis and the method of its calculation. Also at the end of the article, recommendations are aimed at increasing productive employment.

Keywords: globalization, global labor market, productive employment, working poverty, deficit of productive employment.

Kirish

Iqtisodiyotning globallashuvi mehnat bozorini yangi o'ziga xos ijtimoiy-iqtisodiy hodisa sifatida ko'rib chiqish zarurligiga olib keldi, zamonaviy dunyo iqtisodiyotidagi mehnat dunyosini o'rganish yangi yondashuvlarni, konsepsiyalar ishlab chiqishni, yangi uslubiy muammolarni hal qilishni talab qiladi.

Mehnat bozori qonunlariga muvofiq, mehnat bozoriga bir qator sabablarga ko'ra ham sub'ektiv, ham ob'ektiv ravishda kirib kelayotgan mehnatga layoqatli yoshdagi iqtisodiy faol fuqarolar har doim ham bandlik sohasida o'z o'rnini topa olmaydilar.

Dunyoning ko'plab mamlakatlarida ishsizlikni o'lchashning ikki yo'li mavjud. Birinchisi, fuqarolarni ish bilan ta'minlash xizmatida ro'yxatdan o'tkazish natijalariga asoslangan, ikkinchisi – ishchi kuchining doimiy so'rovlari natijalariga asoslangan bo'lib, unda ishsizlar holati XMT mezonlari asosida belgilanadi.

Ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, belgilangan va hisoblangan ishsiz aholi soni sezilarli darajada farq qiladi. Buning sababi shundaki, ish joyi bo'yicha vakolatli organlar tomonidan ishsiz deb rasman tan olingan fuqarolarning soni aslida ularning haqiqiy sonidan ancha past, chunki ularning aksariyati ish bilan ta'minlash organlarida ro'yxatdan o'tmagan.

Har bir davlat o'zining va xalqaro tajribaga asoslanib, mehnat bozorini tartibga solish usullarini takomillashtirish bilan birga, aholini ish bilan ta'minlash va aholini ijtimoiy himoya qilish muammolarini hal qilish strategiyasi va taktikasini belgilaydi.

O'zbekiston ham so'nggi yillarda fuqarolarni faol ravishda ish bilan ta'minlash siyosatini ishlab chiqib, aholining o'z-o'zini ish bilan band qilishni rag'batlantiruvchi pozitsiyalarini kuchaytirdi, bu esa ishsizlik nafaqalarini

ijtimoiy nafaqalar – kambag‘allik ta’siri doirasida bo‘lganlarga moddiy yordam bilan almashtirishga imkon beradi.

Xalqaro Mehnat Tashkilotining (XMT) unumli bandlik konsepsiyasi qat’iy asosga ega bo‘lsa-da, u katta o‘zgarishlarni boshdan kechirdi. Endi xodimlar huquqlari, xalqaro mehnat standartlari, ijtimoiy himoya va ijtimoiy muloqot kabi bandlikning tarkibiy qismlari bilan birgalikda muhim siyosiy maqsadga aylanib bormoqda.

Shuningdek, unumli bandlik har tomonlama ma’noga ega bo‘lib, u har qanday mamlakatda amalga oshirilishi aniq va inkor etilib bo‘lmaydigan bandlik turiga aylanib ulgurdi. Uni tadqiq etish esa har bir mehnat dunyosi olimi uchun muhim vazifalardan biridir.

Xalqaro mehnat tashkilotining (XMT) ta’rifiga ko‘ra, unumli ish bilan bandlik bu – “ishchilarga va ularning qaramog‘ida bo‘lganlarga kambag‘allik chegarasidan yuqori iste’mol darajasiga imkon berish uchun mehnatga yetarli rentabellik” beradigan faoliyatdir [ILO, 2012].

Bundan tashqari, bu iqtisodiy o‘rishni ta’minlashni kambag‘allikni kamaytirish bilan bog‘laydigan va ijtimoiy himoya bilan birgalikda kambag‘allikni kamaytirishning asosiy vositasi bo‘lgan hal qiluvchi element hisoblanadi.

Mavzuga oid adabiyotlar sharhi

Kambag‘allik ishchilarga ijtimoiy nafaqa va moddiy yordam pulini to‘lash yoki ularning miqdorini oshirish orqali ushbu muammoni hal etish mumkin, biroq bu – bir tomonlama yondashuv bo‘lib, muammoni to‘la yechimiga imkon bermaydi.

Barqaror iqtisodiy rivojlanish bandlikni zamonaviy tarmoqlarga yo‘naltirishni va har bir iqtisodiy faoliyat samaradorligini oshiradigan harakatlar bilan qo‘llab-quvvatlashni talab qiladi, masalan, texnologiyalarni yangilashga investitsiyalar kiritish, malaka oshirish va hech bo‘lmaganda institutsional imkoniyatlardan unumli foydalanishni o‘z ichiga oladi.

Iqtisodiy rivojlanish va mehnat unumdorligi mamlakatlarning bilim kapitali va innovatsiyalari bilan juda bog‘liqdir, chunki ta’lim, ayniqsa, oliy o‘quv yurti rivojlanayotgan va rivojlangan mamlakatlarda ham mahsuldorlik va iqtisodiy rivojlanishning harakatlantiruvchisi sifatida qoraladi.

Xalqaro Mehnat tashkilotining “World Employment and Social Outlook: Trends 2023” hisoboti ma’lumotlariga ko‘ra, 2022 yilda dunyodagi ish bilan band bo‘lganlar safidagi 214,3 million kishi kambag‘allik ta’sirida bo‘ldi [World Employment and Social Outlook: Trends 2023], ya’ni kambag‘al ishchilar hisoblandi. Bu shuni anglatadiki, dunyodagi ish bilan bandlarning ahamiyatsiz qismi uchun ish joyi ularni va oila a’zolarini kambag‘allik ta’siriga tushib qolmasligi uchun yetarli emasligi ish joylarida unumsiz bandlik, xususan, daromadning yetishmasligi masalalariga ishora qilinadi.

Iqtisodiy o‘rish sharoitida unumli va mahsuldor bandlik, iqtisodiy faol aholi va ishsizlik tarkibidagi mehnat potentsiali hamda ish bilan band kambag‘allikning o‘ziga xos xususiyatlari bo‘yicha A.Karnani, E.Herman,

M.Jorjesku, R.Islam, A.Szirmai, A.Lavopa, M.Dekker, S.Byugelsdiyk, R.Gammarano kabi olimlar tizimli tadqiqotlar olib borishgan.

Aholi jon boshiga yalpi ichki mahsulot (YaIM) ning barqaror o'sishi, ish bilan bandlikning o'sishi, qashshoqlik va daromadlar tengsizligining doimiy ravishda pasayishi, inson rivojlanishi ko'rsatkichlarining barqaror yaxshilanishi va barchani asosiy ijtimoiy himoya qilish inklyuziv o'sish va rivojlanishning muhim elementlari hisoblanadi [Herman, E., 2016]. Ishlab chiqarish samaradorligi iqtisodiy o'sish va kambag'allikni kamaytirish o'rtasidagi bog'liqlik sifatida qaraladi [UN, 2019].

Jahon bankining hisobotida [WB, 2013] ish o'rinlari iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishning asosi sifatida ta'kidlangan. Rivojlanish siyosatida samarali bandlik va inklyuziv o'sish haqiqatan ham keng tarqalgan bo'lsa-da, unumli va mahsuldor bandlik “global Janubning ko'p qismlarida haqiqatdan ko'ra ko'proq intilish sifatida keng tarqalgan” [Rammelt, C.F.; Leung, M.; Gebru, K.M., 2017].

Aholining ish bilan bandligiga ko'maklashish asosida kambag'allikni qisqartirish – islohotlardagi eng oqilona tanlovlardan biridir.

Bandlik orqali kambag'allikni qisqartirish bo'yicha ko'pgina olimlar tadqiqot olib borishgan. Masalan, Michigan universiteti professori A.Karnanining tadqiqotida “bandlik orqali kambag'allikni qisqartirish uchta asosiy omilni talab qiladi: ish bilan ta'minlash, mehnat qobiliyatini oshirish va mehnat bozori faoliyati samaradorligini yanada oshirish”. Uning qarashlarida omillar quyidagicha tavsiflanadi [A.Karnani, 2011]:

Birinchi omil kambag'allarning malakalariga mos ish joylarini yaratish orqali mehnat bozorining talabiga qarab “ishlaydi”;

Ikkinchi omil esa, mehnat bozori taklifiga taalluqli bo'lib, ta'lim va kasb-hunar ta'limi dasturlari orqali kambag'allarning ish bilan ta'minlanishini oshiradi;

Uchinchi omil esa mehnat bozori, ayniqsa rivojlanayotgan mamlakatlarda, yetarli tahlil uchun ma'lumotlarning yetishmasligi va ishchi kuchining harakatchanligi sababli juda ko'p muammolarga duch kelinmoqda. Shuning uchun mehnat portallarida ishlarni muvofiqlashtirish va joylashtirish bo'yicha xizmatlar kabi dasturlar mehnat bozorini yanada samarali qilishiga yordam beradi va shu bilan bandlikni oshiradi. Ish bilan ta'minlash imkoniyatlarini, ish qobiliyatini va mehnat bozori samaradorligini oshirish, albatta, tezkor yechim topiladigan oson vazifa emas.

Ijtimoiy himoya tizimlari yaxshi rivojlangan mamlakatlarda unumli bandlik, kambag'allikka mansub ishlaydiganlarni emas, balki faqatgina ishsizlardan tarkib topadi. Ishsizlar safiga qo'shilganlar ham, kambag'allik ta'siriga tushgan band aholi ham unumsiz bandlik ifodalaydi. Bu esa o'z navbatida iqtisodiy sharoit va institutsional omillar ta'sirida barham topadi.

Aholi ish bilan bandligi va turmush darajasiga oid tadqiqotlarida E.Herman, R.Anker, I.Cherneshev, R.Eggar, F.Mehran, J.Ritterlar kabi olimlar unumli va mahsuldor bandlik keng qamrovli va barqaror rivojlanishning harakatlantiruvchi kuchi sifatida keltirgan [Herman E., 2016].

“United Nations” Universiteti olimlari A.Zirmay, M.Gibreeysus, F.Guadagno va B.Verspagen unumli bandlik ish o‘rnidagi uchta o‘lchovni; ish haqi, bandlikning barqarorligi va mehnat sharoitlarini o‘z ichiga olgan faoliyat ekanligini tavsiyalashgan [Szirmai A., Gebreeyesus M., Guadagno F., Verspagen B., 2013].

Unumli bandlik – bu qonunchilikda taqiqlanmagan, o‘zining ishlab chiqarish va ijodiy mehnatga doir qobiliyatlaridan foydalangan holda o‘zi va qaramog‘idagilar uchun milliy kambag‘allik chegarasidan yuqori darajadagi iste‘mol uchun kafolatli mehnat daromadi keltiradigan faoliyatdir [S.Qurbonov, 2023].

Unumli bandlik darajasini o‘lchash kambag‘allik holati bilan mutlaq daromadning o‘sishi qanchalik muhimligini tushunishga yordam beradi. Fikrimizcha, ushbu ko‘rsatkich ma‘lum bir pul qiymatiga emas, balki daromadning boshlang‘ich holatiga nisbatan o‘zgarishi haqida ham xabar beradi.

Tadqiqotchi olimlardan Ye.Herman, R.Islam va A.Fosu o‘z ilmiy tadqiqotlarida milliy iqtisodiyotlar uchun haqiqiy muammo ularning iqtisodiy o‘rish jarayonida bandlik o‘rishini ta‘minlash qobiliyatining cheklanganligidir, deb ta‘kidlashgan [Herman, E., 2014; Islam, R., 2013; Fosu, A., 2017].

Professor R.Islam bandlik o‘rishini ta‘minlash qobiliyatining cheklanganligi bu inklyuziv iqtisodiy o‘rish va rivojlanishning yetarlicha emasligini ta‘kidlaydi [R.Islam, 2013].

Niderlandiyalik professorlar A.Lavopa va A.Szirmai tarkibiy modernizatsiyalash traektoriyalari va mamlakatlarning kambag‘allikdan qutulish imkoniyati o‘rtasidagi aloqani tahlil qilib, zamonaviy sektor hajmini kengaytirish barqaror o‘rishni ta‘minlash uchun yetarli emasligini ta‘kidladi, chunki texnologik bo‘shliqni kamaytirish uchun texnologiyani singdirish jarayoni zarur [Lavopa A., Szirmai A., 2018]. Iqtisodiy rivojlanish va mehnat unumdorligi mamlakatlarning bilim kapitali va innovatsiyalari bilan juda bog‘liqdir [Beugelsdijk S., Klasing, M.J., Milionis P., 2018], chunki ta‘lim, ayniqsa, oliy o‘quv yurti rivojlanayotgan va rivojlangan mamlakatlarda ham mahsuldorlik va iqtisodiy rivojlanishning harakatlantiruvchisi sifatida qaraladi.

Olim E.Herman tadqiqotida unumli va mahsuldor bandlik keng qamrovli va barqaror rivojlanishning harakatlantiruvchi kuchi sifatida keltirilgan [Herman E., 2016].

Tadqiqot metodologiyasi

Ilmiy maqolani tayyorlash jarayonida ma‘lumotlarni guruhlash, analiz va tizimli tahlil, taqqoslash hamda ekspert baholash usullaridan unumli foydalanildi. Bundan tashqari, monografik kuzatuv va uning natijalari tahlili o‘rganilgan.

Kambag‘al ishchilar hisobini yuritish asoslandi va kambag‘al ishchilar daromadi bo‘yicha jahon mehnat bozori ko‘rsatkichlari asosida tahlil amalga oshirildi. Unumli bandlikni taqchilligi kambag‘al ishchilar soniga bog‘liqligi aniqlandi va asoslandi.

Tahlil va natijalar

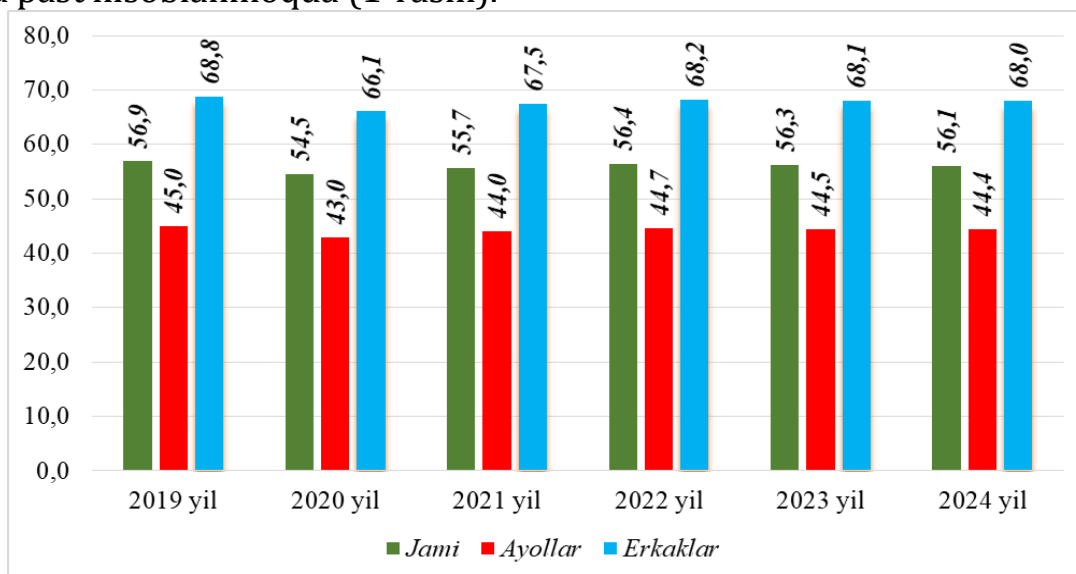
Ish bilan band bo'lgan holda kambag'allik ta'sir doirasiga tushib qolish holatlarining paydo bo'lishiga asosan, ish haqi miqdori va doimiy mehnat daromadlari hamda mehnat sharoitlari yetarli emasligini sabab qilib ko'rsatish mumkin. Aksincha, ishsizlar yoki iqtisodiy nafaol aholi tarkibiga kirmaganlarning kambag'allik ta'siriga tushishi asosan, mos ravishda ishga joylashish imkoniyatlarining yetishmasligi va ijtimoiy himoyaning yetarli emasligi bilan bog'liq bo'lishi mumkin.

Birlashgan Millatlar Tashkiloti prognoz ma'lumotlariga [BMT, 2020] qaraganda, 2050-yilga kelib dunyo aholisi ko'proq shaharlarni yashash joyi sifatida tanlashi va 5 yoshgacha bo'lgan bolalar soni 65 yoshdan oshgan odamlar sonidan orqada qolishi prognoz qilinmoqda.

2050-yilgacha dunyo aholisi o'sishining yarmini faqat to'qqizta mamlakat kutishi kutilmoqda: Hindiston, Nigeriya, Pokiston, Kongo Demokratik Respublikasi, Efiopiya, Tanzaniya, Indoneziya, Misr va Amerika Qo'shma Shtatlari (kamayish tartibida). Afrikaning Saxara janubidagi aholisi ikki baravar ko'payishi, Yevropada esa kamayishi mumkin.

Shu bilan birga, Xalqaro valyuta jamg'armasi ma'lumotlarida [Herman E., 2016] aholi sonining o'sish sur'atlari pasayib bormoqda: 1960 yillarning oxirlarida yillik ko'rsatkich ikki foizdan yuqori darajaga yetdi, endi u taxminan bir foizni tashkil etadi va 2050-yilga kelib ikki baravar kamayadi.

Jahonda ish bilan band aholi va bandlik bo'yicha jins tarkibi to'g'risidagi statitik ma'lumotlar shuni ko'rsatadiki, 2022-yilda bandlikning kuchli o'sishi jahon bandligining aholi soniga nisbatini 2020-yildagi 54,5 foizdan 56,4 foizga ko'tardi, lekin ushbu ko'rsatkich baribir 2019-yil darajasidan deyarli yarim foiz punktga past hisoblanmoqda (1-rasm).



1-rasm. Jahon ish bilan band aholisi jins tarkibi (2023-2024-yillarda prognoz ko'rsatkichlari), foizda¹

¹ XMT Statistik (ILOSTAT) ma'lumotlari asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan

Dunyo aholisi hali ham o'sib borayotgan bo'lsa-da, ba'zi mamlakatlarda umumiy aholi sonining pasayishi kuzatilmoqda. Deyarli barcha mamlakatlarda aholi keksaymoqda.

Zamonaviy iqtisodiyotning tarkibiy va innovatsion o'zgarishlari sharoitida iqtisodiy va ijtimoiy muammolarini hal qilishning zaruriy talabi band bo'lganlarning mehnat unumdorligini va samaradorligini doimiy oshirilishini ta'minlash, xodimlarning munosib mehnatda band bo'lish bilan birga unumli bandligini ham oshirishni talab etmoqda.

Bunday tarkibiy o'zgarishlar bosqichida aholi daromadlarining o'sishini ta'minlaydigan munosib, unumli va mahsuldor bandlikni rag'batlantirish bo'yicha choralarni amalga oshirishni ta'minlash siyosatini olib borishga qaratilayotganligi alohida ahamiyatga ega. Raqamli transformatsiyani amalga oshirishda bandlik tarkibi va ish o'rinlarini optimallashtirish muammolarini hal qilishda alohida rol o'ynaydi. Bunday sharoitda aholining mehnat bilan unumli bandligini ta'minlashni zamonaviy iqtisodiy mexanizmini shakllantirishning muhim bo'g'inlaridan biri hisoblangan unumli mehnatga turtki berishni har tomonlama takomillashtirishdir.

Aholining unumli bandligi darajasini hisoblashda quyidagi formula asosida hisoblashni afzal bilamiz:

$$PE = E - W_{POOR},$$

bu yerda:

E — ish bilan bandlar soni;

W_{POOR} — kambag'al ishchilar soni.

1-jadval

Jahon mehnat bozoridagi unumli band aholi soni, mln.kishi

Ko'rsatkichlar	Belgi	2010 yil	2012 yil	2014 yil	2016 yil	2018 yil	2020 yil	2022 yil
Jami ish bilan bandlar soni, mln.kishi	<i>E</i>	2984,9	3053,8	3120,4	3185,5	3263,4	3176,3	3359,4
Jami kambag'al ishchilar soni, mln.kishi	<i>W_{POOR}</i>	416,7	230	231	251,3	220,2	228,3	231,3
Unumli band aholi soni, mln.kishi	<i>PE</i>	2568,2	2823,8	2889,4	2934,2	3043,2	2948,0	3128,1

Manba: XMT Statistik ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

XMT statistik ma'lumotlaridan ko'rinib turganidek, 2010-2018-yillarda jahondagi band aholi soni ortib borgan, shunga mos ravishda unumli bandlik darajasi ham o'sib borish tendensiyasiga ega. 2020-yilda ish bilan band aholi soni 2018-yildagi ko'rsatkichga nisbatan kamaydi. Buni jahon mamlakatlarida tarqalgan va mehnat bozori ko'rsatkichlari o'zgarishiga sabab bo'lgan COVID-19 pandemiyasi ta'siri bilan izohlash mumkin.

Unumli bandlik taqchilligini quyidagicha hisoblash maqsadga muvofiq deb

hisoblaymiz:

$$PE_D = LF - PE,$$

bu yerda:

LF — ishchi kuchi soni;

PE — unumli band aholi soni.

2-jadval

Jahon mehnat bozoridagi unumli bandlik taqchilligi, mln.kishi

Ko'rsatkichlar	Belgi	2010 yil	2012 yil	2014 yil	2016 yil	2018 yil	2020 yil	2022 yil
Jami ishchi kuchi soni, mln.kishi	<i>LF</i>	3157,3	3240,9	3306,6	3376,8	3449,2	3411,5	3564,7
Jami unumli band aholi soni, mln.kishi	<i>PE</i>	2568,2	2823,8	2889,4	2934,2	3043,2	2948,0	3128,1
Unumli bandlik taqchilligi, mln.kishi	<i>PE_D</i>	589,1	417,1	417,2	442,6	406,0	463,5	436,6

Manba: XMT Statistik ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

2010-2022-yillarda jami ish bilan band kambag'allik ta'siri doirasidagi aholi soni 2568,2 mln.kishidan 3128,1 mln.kishiga, yoki ish bilan band umumiy aholi sonidagi ulushi 81,3% dan 87,8% ga o'zgargan (1- va 2-jadvallar).

Unumli bandlik taqchilligi 2010-yilda jahon mehnat bozorida 589,1 mln. kishini tashkil etgan bo'lsa, 2022-yilda ular soni 436,6 mln. kishini tashkil etgan. Unumli bandlikka nisbatan uning taqchilligi ko'rsatkichi 2010-yilda 22,9% ni, 2022-yilda esa 14,0% ni tashkil etgan. Ishchi kuchi soniga nisbatan olganda ham unumli bandlik taqchilligi 2010-yilda 0,7%ni yoki 589,1 mln.kishini, 2020-yilda esa 0,4%ni yoki 436,6 mln.kishini tashkil etgan. Umuman olganda unumli bandlik taqchilligi pasayish tendensiyasiga ega. Bu esa o'z navbatida yangicha xulosalarni beradi: ishsizlik ortib bormoqda, biroq kambag'al ishchilar sonida esa kamayish belgilarini ko'rish mumkin.

3-jadval

Jahon ish bilan band aholisining bandlik tarkibi bo'yicha ulushi, foizda (%)

Bandlik tarkibi	2010 yil	2012 yil	2014 yil	2016 yil	2018 yil	2020 yil	2022 yil
Oylik ish haqi asosida bandlar	48,8	50,2	51,2	52,1	52,7	52,8	53,2
Ish beruvchi sifatida bandlar	2,5	2,5	2,5	2,5	2,6	2,6	2,7
Yakka tartibda band va o'z-o'zini band qilganlar	34,6	33,9	33,7	33,6	33,5	33,8	34,1
Oilaviy tadbirkorlikda bandlar	14,1	13,3	12,6	11,8	11,1	10,8	10,0
Jami:	100	100	100	100	100	100	100

Manba: XMT Statistik ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

Xalqaro tashkilotlar² unumli va mahsuldor bandlik taqchilligi va umumiy band bo'lganlarning zaif qatlami tarkibiga asosan o'z-o'zini erkin band qiluvchilar: yakka tartibdagi tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanuvchilar va oilaviy tadbirkorlikda band bo'lganlarni kiritishgan (3-jadval).

Jahondagi band aholi tarkibi bo'yicha 2010-yilda oylik ish haqi asosida bandlar bo'lganlar ulushi 48,8% ni, ish beruvchi sifatida bandlar bo'lganlar ulushi 2,5% ni, yakka tartibda band bo'lganlar, o'z-o'zini band qiluvchilar ulushi 34,6% ni, oilaviy tadbirkorlikda band bo'lganlarning umumiy bandlar tarkibidagi ulushi esa 14,1% ni tashkil etgan. 2010-2022-yillarda bandlik tarkibida sezilarli o'zgarishlar kuzatilagan. Xususan, yakka tartibda band bo'lganlar, o'z-o'zini band qiluvchilar va oilaviy tadbirkorlikda band bo'lganlarning umumiy bandlar tarkibidagi ulushi kamayish tendensiyasiga ega bo'lgan. 2022-yilda 2020-yilga nisbatan yakka tartibda band bo'lganlar, o'z-o'zini band qiluvchilar 0,3% punktga, oilaviy tadbirkorlikda band bo'lganlarning umumiy bandlar tarkibidagi ulushi 0,8% punktga kamaygan.

Tahlillar 2010-2022-yillarda oylik ish haqi asosida bandlar bo'lganlar va ish beruvchi sifatida bandlar bo'lganlar ulushi ortib borganligini ko'rsatmoqda.

Ish bilan band jahon aholisining mamlakatlar daromad taqsimotida bandlik tarkibi bo'yicha ulushi bir-biridan keskin farq qiladi (4-jadval).

4-jadval

Ish bilan band jahon aholisining mamlakatlar daromad taqsimotida bandlik tarkibi bo'yicha ulushi³, foizda (%)

Bandlik tarkibi	2010 yil	2012 yil	2014 yil	2016 yil	2018 yil	2020 yil	2022 yil
<i>Past daromadli mamlakatlar</i>							
Oylik ish haqi asosida bandlar	16,2	16,9	17,3	17,5	17,8	18,1	18,0
Ish beruvchi sifatida bandlar	1,5	1,7	1,7	1,7	1,8	1,8	1,9
Yakka tartibda band va o'z-o'zini band qilganlar	51,7	51,2	50,6	50,9	51,1	51,3	51,2
Oilaviy tadbirkorlikda bandlar	30,5	30,2	30,4	29,8	29,3	28,8	28,9
Jami:	100	100	100	100	100	100	100
<i>O'rta darajadan past daromadli mamlakatlar</i>							
Oylik ish haqi asosida bandlar	29,3	31,7	33,0	34,6	35,7	36,3	36,1
Ish beruvchi sifatida bandlar	2,3	2,5	2,5	2,6	2,8	2,8	2,7
Yakka tartibda band va o'z-o'zini band qilganlar	51,3	49,8	49,4	48,8	48,7	48,8	48,9
Oilaviy tadbirkorlikda bandlar	17,1	16,0	15,2	14,0	12,9	12,2	12,3
Jami:	100	100	100	100	100	100	100

² Xalqaro Mehnat Tashkiloti (XMT) URL: <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>

³ XMT Statistik ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

4-jadval ma'lumotlaridan ko'rinib turibdiki, past, o'rta darajada va yuqori daromadga ega mamlakatlarda bandlik tarkibida oylik ish haqi asosida band bo'lganlar ulushi mos ravishda ortib boradi. Yuqori daromadli mamlakatlarda band aholining asosiy qismi oylik ish haqi asosida band bo'lganlarni tashkil etgan bo'lsa, daromad past mamlakatlarda buning aksi kuzatiladi.

Xususan, 2010-yilda past daromadli mamlakatlarda oylik ish haqi asosida band bo'lganlar 16,2%ni tashkil etgan bo'lsa, yuqori daromadli mamlakatlarda bu ulush 86,3%ni, o'rta darajadan past daromadli mamlakatlarda esa 29,3%ni, o'rta darajadan yuqori daromadli mamlakatlarda bu ulush 54,4%ni tashkil etgan. Bundan, mamlakat daromadi qanchalik yuqori bo'lsa, aholining oylik ish haqi asosida bandlik darajasi shunchalik ortib borishini ko'rish mumkin.

Shuningdek, ish beruvchi sifatida bandlarning umumiy bandlar sonidagi ulushi 2010-yilda past daromadli mamlakatlarda 1,5%, daromadi o'rta darajadan pasroq mamlakatlarda bu ulush 2,3%, daromadi o'rta darajadan yuqori mamlakatlarda bu ulush 2,2%, daromadi yuqori bo'lgan mamlakatlarda emas bu ulush 3,9%ni tashkil etgan. 2022-yil ma'lumotlarida ish beruvchi sifatida bandlarning umumiy band aholi sonidagi ulushi barcha mamlakatlarda o'sish tendensiyasiga ega bo'lgan.

4-jadval (davomi)

Ish bilan band jahon aholisining mamlakatlar daromad taqsimotida bandlik tarkibi bo'yicha ulushi⁴, foizda (%)

Bandlik tarkibi	2010 yil	2012 yil	2014 yil	2016 yil	2018 yil	2020 yil	2022 yil
<i>O'rta darajadan yuqori daromadli mamlakatlar</i>							
Oylik ish haqi asosida bandlar	54,4	55,8	57,2	58,2	59,2	59,6	59,4
Ish beruvchi sifatida bandlar	2,2	2,2	2,2	2,2	2,3	2,3	2,4
Yakka tartibda band va o'z-o'zini band qilganlar	29,2	28,8	28,5	28,4	28,3	28,3	28,2
Oilaviy tadbirkorlikda bandlar	14,1	13,2	12,0	11,1	10,2	9,8	10,0
Jami:	100	100	100	100	100	100	100
<i>Yuqori daromadli mamlakatlar</i>							
Oylik ish haqi asosida bandlar	86,3	86,7	87	87,4	87,6	87,8	87,6
Ish beruvchi sifatida bandlar	3,9	3,7	3,6	3,5	3,4	3,4	3,3
Yakka tartibda band va o'z-o'zini band qilganlar	8,5	8,4	8,3	8,1	8,0	8,0	8,1
Oilaviy tadbirkorlikda bandlar	1,3	1,2	1,1	1,0	0,9	0,8	1,0
Jami:	100	100	100	100	100	100	100

⁴ XMT Statistik ma'lumotlari asosida muallif ishlanmasi

Ish bilan bandlar tarkibida kambag'allik darajasi jahon mamlakatlarida pasayib borayotgan bo'lsa-da, bu bo'yicha ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlarda juda cheklangan taraqqiyotga erishilgan. Ushbu mamlakatlarda ish bilan bandlikning yuqori darajada o'sishi, asosan, sifatsiz ish o'rinlari yaratilishi bilan bog'liq bo'lib, ishlayotgan kambag'allar sonining 2020-2021-yillar davomida ko'payishi kutilayotganligi prognoz qilinmoqda. Natijada 2030-yilgacha hamma joyda o'ta qashshoqlikni yo'q qilish maqsadi - Barqaror rivojlanish maqsadlari (BRM)ning birinchi maqsadi - yanada qiyinroq bo'ladi. Aholi jon boshiga to'g'ri keladigan iqtisodiy o'sishning yetarli emasligi, bu ko'rsatkich bo'yicha o'rta daromadli mamlakatlardan orqada qolayotgan kam daromadli mamlakatlarda ishchilarning ko'pchiligini moddiy jihatdan yaxshilashning hali imkoni bo'lmagani sabablaridan biridir⁵.

Kambag'allikni qisqartirishda nafaqat aholi bandligini ta'minlash, balki aholining unumli bandligini ta'minlash maqsadga muvofiqdir.

Daromadi yuqori mamlakatlarda aholi sonidagi o'sish ko'rsatkichlari jahon mamlakatlari o'rtacha ko'rsatkichidan past darajada ekanligi, bu esa o'z navbatida kelgusida ham band aholi sonining o'sish tendensiyasiga ijobiy ta'sir ko'rsata olmasligi ma'lum. Shuning uchun ham, ushbu mamlakatlarda kambag'allik chegarasidan yuqori darajada umr kechirishni ta'minlay oladigan, barqaror ish haqi, mehnat sharoitlari yuqori darajada ta'minlangan ish o'rinlari hamda yaxshi malaka egasi bo'lish uchun yaratilgan boshqa sharoitlar band aholi tarkibida kambag'allik ta'sir doirasiga tushishdan "himoya qiladi".

Ushbu tahlil natijalari shuni ko'rsatmoqdaki, daromadi yuqori darajada bo'lgan davlatlardan boshqa barcha o'rta va quyi daromadli mamlakatlarda kambag'allik ta'siri doirasida ish bilan band aholi mavjudligini ko'rsatmoqda.

Shuning uchun ham, o'rta va past daromadli mamlakatlardagi kambag'allikni qisqartirishdagi islohotlarida ish bilan band bo'lgan aholi tarkibidagi kambag'allik ta'sir doirasiga tushib qolgan aholi ulushini ham tadqiq etib, statistik hisobini yuritishi - vaziyatga aniq baho berishiga yordam beradi.

Xulosa va takliflar

Unumli bandlik taqchilligi darajasini qisqartirish xalqaro va milliy darajada belgilangan inson taraqqiyoti strategiyasining muhim tarkibiy qismlaridan biridir.

Aholi farovonligini moddiy qo'llab-quvvatlashga qaratilgan eng samarali ijtimoiy siyosatni amalga oshirish maksimal darajada maqsadli tamoyilga rioya qilishni talab qiladi. Shunga ko'ra, aholida unumli va mahsuldor bandligiga ta'sir etuvchi omillarni aniqlash va ularning namoyon bo'lish mohiyatini o'rganish nihoyatda dolzarbdur. Shu bilan birga, ushbu salbiy ijtimoiy-iqtisodiy hodisaning paydo bo'lishining "ildizlari"ni nafaqat aniqlashga, balki ularni tavsiflashga imkon beradigan maxsus empirik tadqiqotlar lozim.

⁵ World Employment and Social Outlook - Trends 2020. 11-6er.

Shunga ko‘ra, ushbu tadqiqot maqsadlaridan biri – unumli bandlik taqchilligining ma‘lum bir mintaqada tarqalishi geografiyasi, xususiyatlari, hududiy-ijtimoiy rivojlanishga bog‘liqligi kabi omillarini o‘rganish va tahlil qilishdir.

Har bir jarayon ma‘lum bir kuchga, uni amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan kuchlarning kombinatsiyasiga to‘g‘ri keladi, bu kuchlar omillar deb ataladi. Amallar, sabab-oqibat munosabatlar zanjiri, jarayonning miqdoriy va sifat xususiyatlarini tartibga soluvchi shart-sharoitlar birgalikda jarayon mexanizmini tashkil etadi.

Ish bilan band kambag‘allik mavjudligining asosiy sabablari va mexanizmlari, bu birinchi navbatda unumli bandlik taqchilligining bir shakli sifatida namoyon bo‘ladigan kam ish haqi, vaqtinchalik va yarim kunlik mehnat qilish, yollanma xodimning shaxsiy xususiyatlari va kasbiy holati, uning uy xo‘jaligi tarkibi, mehnat bozori va ijtimoiy ta‘minot tizimidagi turli ko‘rinishdagi salbiy omillarni o‘z ichiga oladi.

Aholining bandlik ortidan keladigan daromadlari quyi chegarasini aniqlash bo‘yicha mavjud muammo va to‘siqlarni tezkorlik bilan aniqlash, chuqur o‘rganish, ilmiy asoslangan xulosalar olish va muammolarni o‘z vaqtida bartaraf etishga yo‘naltirilgan zamonaviy, ilmiy yondoshuvlarni amaliyotga joriy etishni talab etadi.

Ish bilan bandlar orasida kambag‘allikning mavjudligi odamlarni ish bilan ta‘minlash har doim ham kambag‘allik xavfidan qochish uchun yetarli emasligini isbotlaydi [Georgescu M., Herman E., 2020]. Shuning uchun unumsiz va zaif bandlik tizimidan unumli va mahsuldor bandlik tizimiga o‘tish jarayonlarini jadallashtirish muhim ahamiyatga ega.

Ish bilan band shaxslar tarkibida kambag‘allik ta‘siridagi shaxslar mavjud bo‘lishi va barqarorligi har qanday amaldagi mehnat bozori o‘z imkoniyatlaridan to‘liq foydalanmayotganligi to‘g‘risida ogohlantirish vazifasini o‘taydi. Bu esa o‘z navbatida jahon mamlakatlari kurashib kelayotgan kambag‘allikka qarshi chora-tadbirlar uchun yashirin to‘siq hisoblanadi.

Aholi bandligini oshirishda faqatgina son jihatdan emas, balki sifat ko‘rsatkichlariga ham alohida e‘tibor qaratish, bandlik tarkibidagi yashirin zaif bandlikdan shaffof umumli bandlikka asoslanishi maqsadga muvofiqdir.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. Aneel Karnani (2011) Reducing poverty through employment. Innovations / Volume 6, Number 2, 2011. p75.
2. Beugelsdijk S., Klasing M.J., Milonis P. (2018) Regional economic development in Europe: the role of total factor productivity. Reg. stud. 2018, 52, 461–476.
3. Fosu A.K. Growth, inequality, and poverty reduction in developing countries: Recent global evidence. Res. Econ. 2017, 71, 306–336.

4. Herman E. (2016) Productive employment in Romania: A major challenge to the integration into the European Union. *Amfiteatru Econ.* 2016, 18, 335–350.
5. International Labour Office - ILO (2012) *Understanding Deficits of Productive Employment and Setting Targets: A Methodological Guide*; International Labour Office, Employment Sector: Geneva, Switzerland, 2012; ISBN 978-92-2-125990-9. P3.
6. Islam R. (2013) *Integrating Productive Employment into the Post 2015 Development Agenda*; Southern Voice on Post-MDG International Development Goals: Dhaka, Bangladesh, 2013; Available online: [http:// southernvoice-postmdg.org/wp-content/uploads/2013/06/SV-OP-3.pdf](http://southernvoice-postmdg.org/wp-content/uploads/2013/06/SV-OP-3.pdf)
7. Lavopa A., Szirmai A. (2018) Structural modernisation and development traps. An empirical approach. *World Dev.* 2018, 112, 59–73.
8. Kalandar Abdurakhmanov (2020) *Labour Economics. Theory and practice*. Tashkent. 650p.
9. Rammelt C.F., Leung M., Gebru K.M. (2017) The exclusive nature of inclusive productive employment in the rural areas of northern Ethiopia. *Work. Employ. Soc.* 2017. p2.
10. Szirmai A., Gebreeyesus M., Guadagno F., Verspagen B. (2013) *Promoting Productive and Sustainable Employment: Elaborating a Knowledge and Research Agenda*; UNU-MERIT: Maastricht, The Netherlands, 2013; p 49-53.
11. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2019). *World Population Prospects 2019*. 46P. p5.
12. WB-World Bank (2013). *World Development Report 2013: Jobs*; World Bank: Washington, DC, USA, 2012.
13. *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. Geneva: International Labour Office, 2023. / https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/WCMS_865332/lang--en/index.htm
14. Qurbonov S. Unumli bandlik taqchilligi darajasini baholashning kambag'allikni qisqartirishdagi zarurati // "IQTISODIYOT VA TURIZM" xalqaro ilmiy va innovatsion jurnali №2(10) 2023, 125-135 бетлар.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



IQTISODIY O'SISH BARQARORLIGINI TA'MINLASHDA AHOLINI ISH BILAN BANDLIK DARAJASINI OSHIRISH

Fotimabonu Alisher qizi Doniyorova

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“Inson resurslarini boshqarish” kafedrası kata o'qituvchisi, PhD

e-mail: Fatima_2010@mail.ru

Annotatsiya. Ushbu maqolada iqtisodiy o'sishning aholi turmush tarziga ta'siri bayon etilgan. Yoshlar bandligiga ta'sir qiluvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillar tizimi tahlil qilingan. Yoshlar mehnat bozorini unga ta'sir qiluvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillarga qarab rivojlantirish ssenariylari taklif etilgan. Ekonometrik modellar asosida aholi turmush darajasini ifodalovchi asosiy ko'rsatkichlar bo'yicha o'rta muddatli prognoz qiymatlari ishlab chiqilgan. Shuningdek, iqtisodiy o'sish barqarorligini ta'minlashda aholini ish bilan bandlik darajasini oshirish bo'yicha ilmiy asoslangan takliflar ishlab chiqilgan.

Kalit so'zlar: mehnat bozori, yoshlarni ish bilan ta'minlash, iqtisodiy o'sish, ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanish, aholi turmush darajasi, yalpi ichki mahsulot, yalpi hududiy mahsulot, daromad.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ СТАБИЛЬНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

Фотимабону Алишер Қизи Дониёрова

ТГЭУ, Кафедра "Управление человеческими ресурсами"

Старший преподаватель, PhD

Аннотация. В этой статье описывается влияние экономического роста на образ жизни населения. Проанализирована система социально-экономических факторов, влияющих на занятость молодежи. Предложены сценарии развития молодежного рынка труда в зависимости от влияющих на него социально-экономических факторов. На основе эконометрических моделей разрабатываются среднесрочные прогнозные значения по основным показателям, отражающим уровень жизни населения. Также были разработаны научно обоснованные предложения по повышению уровня занятости населения при обеспечении стабильности экономического роста.

Ключевые слова: рынок труда, занятость молодежи, экономический рост, социально-экономическое развитие, уровень жизни населения, валовой внутренний продукт, валовой региональный продукт, доходы.

INCREASE THE EMPLOYMENT LEVEL OF THE POPULATION IN ENSURING THE STABILITY OF ECONOMIC GROWTH

Fatimabonu Alisher kizi Daniyorova

TSUE, “Human resources management” department
Senior teacher, PhD

Annotation. This article describes the impact of economic growth on the lifestyle of the population. A system of socio-economic factors affecting youth employment has been analyzed. Scenarios for the development of the youth labor market according to socio-economic factors affecting it have been proposed. On the basis of econometric models, medium-term forecast values are developed on the main indicators that represent the standard of living of the population. Also, scientifically based proposals have been developed to increase the employment level of the population in ensuring the stability of economic growth.

Key words: labor market, employment of young people, economic growth, socio-economic development, standard of living of the population, gross domestic product, gross regional product, income.

Kirish

Jahonda mehnatga layoqatli aholini, ayniqsa yoshlarni ish bilan bandligiga ko'maklashishni samarali tashkil qilish, ishsizlik darajasini qisqartirishga hayot sifati darajasini belgilovchi muhim mezon sifatida qaralmoqda. Birlashgan Millatlar Tashkilotining ma'lumotlariga ko'ra “jahonda 15 yoshdan 24 yoshgacha bo'lgan yoshlar 1,3 milliardga yaqin bo'lib, ularning ish bilan band bo'lishi nafaqat ular manfaatlari, balki milliy ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishga uzoq muddatli va kafolatli hissa qo'shishlari uchun ham ahamiyatlidir”¹. Bugungi kunda yoshlar ishsizlik darajasining xalqaro miqyosda ortib borishi sharoitida ular bandligini ta'minlash va munosib ish o'rinlarini yaratish dolzarb muammolarda biri bo'lib qolmoqda.

Jahonda zamonaviy talablar va nostandart ijtimoiy-iqtisodiy shart-sharoitlarni e'tiborga olgan holda aholini, ayniqsa yoshlarni ish bilan ta'minlashning nazariy-uslubiy asoslarini, bandlikni tashkil qilish mexanizmlarini takomillashtirish borasidagi ilmiy-tadqiqotlarga alohida e'tibor qaratilmoqda. Bu borada global va milliy mehnat bozorlarida yoshlar bandligini tashkil qilish me'yorlarini uyg'unlashtirish, milliy mehnat standartlarini ilg'or xorijiy tajribaga ko'ra muvofiqlashtirish, ish bilan ta'minlashning ilg'or usullarini joriy etishning uslubiy asoslari va yondashuvlarni takomillashtirish kabi yo'nalishdagi tadqiqotlar ustuvor darajada amalga oshirilmoqda.

Shu boisdan ham global, mintaqaviy va milliy miqyosda aholi soni tendensiyalarini baholash, demografik ma'lumotlar to'plash va qayta ishlash hamda tahlil qilish asosida asosiy demografik istiqbollarni belgilash bugungi kunning dolzarb masalalaridan biri hisoblanadi.

¹ Birlashgan Millatlar tashkiloti ma'lumotlari asosida// URL: <https://www.un.org/ru/global-issues/youth>

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Ma'lumki, mamlakatda doimiy aholi sonini turli rasmiy idoralarning funksional vazifalarini bajarishlari davomida shakllangan ma'lumotlar asosida aniqlab bo'lmaydi. Real aholi sonini aniqlashning yagona usuli bu – aholini yoppasiga hatlovdan o'tkazishdir. Ba'zi davlatlarda bu ommaviy so'rovlar o'tkazish tarzida ham amalga oshiriladi.

1960-yilning oxirlarida so'ng mikro darajadagi so'rov ma'lumotlari va ularni tahlil qilish uchun statistik vositalar mavjud bo'lganda, yanada tubdan o'zgarishlar yuz berdi. Axborotning asosiy manbai sifatida hayotiy statistik ma'lumotlarning asta-sekin so'rov ma'lumotlari bilan almashtirilishi demografiyadagi tadqiqot ko'lamiga ham o'z ta'sirini ko'rsatdi [2].

Ushbu tadqiqot turli demografik ma'lumotlarni to'plashda kelajakdagi tadqiqotlar uchun asos yaratadi. Inklyuziv demografik ma'lumotlarni to'plash nafaqat inklyuziv omillar, balki ushbu omillarni qanday boshqarish masalasi ham muhimdir[3].

Bunday integratsiya muayyan ijtimoiy-iqtisodiy omillar va turmush tarziga taalluqli chora-tadbirlarni ilgari surishga hissa qo'shishi mumkin va metabolizmni o'zgartirishga hamd ushbu muhim tadqiqot usulidan barqarorlikni rivojlantirish vositasi sifatida foydalanishga yordam berishi mumkin [4].

K.A.Hafner va D.Mayer-Foulkes fikricha, yuqori darajada daromad va inson taraqqiyoti – past tug'ilish o'rtasida bevosita bog'liqlik mavjud. Bu mutanosiblikning ijobiy tomonlari 1980-2007-yillarda kuzatilgan [5].

Huo Jie va boshqalarning fikricha esa barqaror rivojlanish tamoyillari iqtisodiy, ijtimoiy va ekologik jihatlarni qamrab oladi. Ya'ni, iqtisodiy tizimlar va ijtimoiy tuzilmalar rivojlanishi ijobiy demografik o'zgarishlarga olib keladi[6].

Bundan kelib chiqib aytish mumkin-ki, mamlakatning iqtisodiy o'sishi bevosita aholining demografik o'zgarishlari (aholi sonining o'sishi, turmush tarzi, insonlar taraqqiyoti va boshqalar)ga bog'liq. Bir so'z bilan aytganda iqtisodiy o'sish – inson taraqqiyoti o'zaro teskari ijobiy aloqaga ega.

Iqtisodiy o'sish - to'liq bandlik bilan mujassamlashgan ishlab chiqarish real hajmining uzoq muddat mobaynida o'sishidir. Iqtisodiy o'sish YaIM, davlat iqtisodiy qudrati va insonlar farovonligining o'sishida o'z ifodasini topadi. Shuningdek, iqtisodiy o'sish bevosita yalpi milliy mahsulot miqdorining mutloq va aholi jon boshiga hamda iqtisodiy resurs xarajatlari birligi hisobiga ko'payishi hamda sifatning yaxshilanishida va tarkibining takomillashuvida ham ifodalanadi [7].

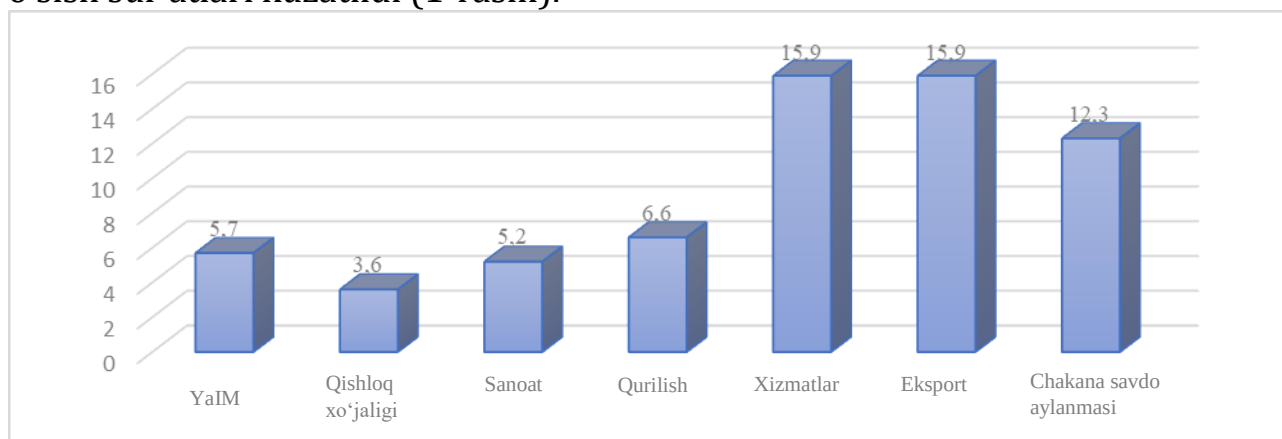
Demak, iqtisodiy o'sishga erishish va uning barqarorligini ta'minlash uchun aholi turmush darajasini yaxshilash muhim omil hisoblanadi. O'z navbatida yaxshi turmush darajasiga ega bo'lgan aholida taraqqiyotga intilish yuqori bo'ladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu tadqiqotda jadval, qiyosiy tahlil, grafik tasvirlash, ekspert baholash, mantiqiy fikrlash, analitik taqqoslash, dinamik qatorlar, iqtisodiy-matematik usullar, ekonometrik modellar, usullar keng qo'llanilgan. Shuningdek, mazkur mavzuga oid xorijiy va mahalliy olimlarning tadqiqotlari tahlil qilingan. Tahlillarda xalqaro va mahalliy rasmiy statistik ma'lumotlardan foydalanilgan.

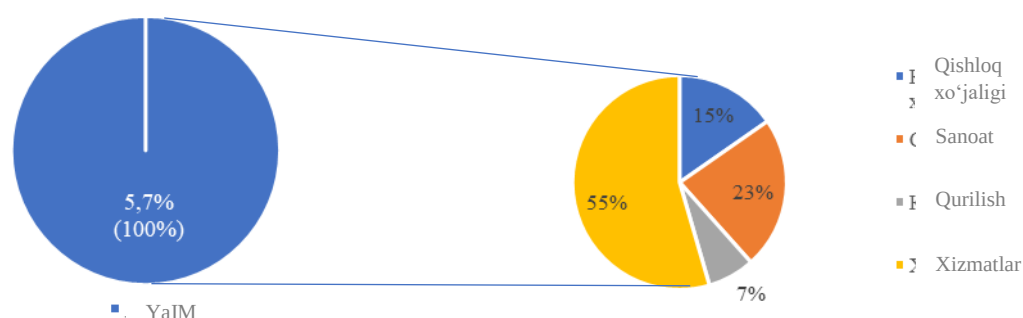
Tahlil va natijalar

Tahlillarga ko'ra, 2022-yilda yalpi ichki mahsulot (YaIM) 5,7 foiz, sanoat mahsulotlari 5,2 foiz, qurilish ishlari 6,6 foiz, qishloq xo'jaligi mahsulotlari 3,6 foizga, xizmatlar 15,9 foiz, eksport 15,9 foiz, chakana savdo aylanmasi 12,3 foiz o'sish sur'atlari kuzatildi (1-rasm).



1-rasm. 2022-yilda O'zbekiston Respublikasining makroiqtisodiy ko'rsatkichlari² (foizda)

Ta'kidlash joizki, yalpi ichki mahsulot o'sishining 55,1 foizi xizmatlar, 23,3 foizi sanoat, 15,5 foizi qishloq xo'jaligi va 7,2 foizi qurilish sohalari hissasiga to'g'ri keladi.



2-rasm. 2022-yilda O'zbekiston Respublikasi YaIM o'sish sur'atida tarmoqlar hissasi¹ (foizda)

² O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari. <https://stat.uz>

Yalpi hududiy mahsulotning yuqori o'sish sur'atlari Andijon (8,6 foiz), Namangan (6,6 foiz), Samarqand (5,8 foiz), Xorazm (5,7 foiz) viloyatlari hamda Toshkent shahrida (7,9 foiz) kuzatildi.

Aholi jon boshiga YaIM hajmi 24919,7 ming so'mni tashkil etdi (o'sish 3,5 foiz). Jumladan, Qoraqalpog'iston Respublikasida aholi jon boshiga yalpi hududiy mahsulot (YaHM) hajmi 15249,4 ming so'mni, Andijon (16564,0), Buxoro (22975,6), Jizzax (18596,0), Qashqadaryo (14372,6), Navoiy (63832,1), Namangan (13864,4), Samarqand (15323,2), Surxondaryo (12561,6), Sirdaryo (20433,5), Toshkent (31499,2), Farg'ona (14219,1), Xorazm (16465,7), Toshkent shahrida (50675,3) ming so'm tashkil etgan. Bundan ko'rinib turibdiki, eng yuqori aholi jon boshiga YaHM hajmi Navoiy viloyati va Toshkent shahri hissalariga to'g'ri kelgan.

Agar jahon amaliyotida aholi turmush darajasini baholashning asosiy ko'rsatkichlaridan biri bu – aholi jon boshiga YaIM (YaHM) hajmi bo'ladigan bo'lsa, mamlakatimiz bo'yicha yuqoridagi ko'rsatkichni tarkibiy tahlil qilish lozim bo'ladi. Chunki, aholi jon boshiga YaIM (YaHM) hajmi to'g'ridan-to'g'ri YaIM (YaHM) hajmiga aholi sonining nisbati sifatida olish orqali to'liq baholab bo'lmaydi.

Bunda boshqa omillar bo'yicha taqqosmala tahlillar asosida qo'shimcha baholash lozim. Xususan, hududlar bo'yicha YaHM hajmi va aholi zichligi o'rtasidagi tafavutlarni ham hisobga olish maqsadga muvofiq.

1-jadval

2022-yilda O'zbekiston Respublikasining asosiy makroiqtisodiy ko'rsatkichlari³

Hududlar	Yalpi ichki (hududiy) mahsulot hajmi, mlrd. so'm			1 kv.km ga to'g'ri keladigan aholi soni (yil boshiga)		
	2002	2012	2022	2002	2012	2022
O'zbekiston Res.	7 450,2	127 590,2	888 341,7	56	66	79
Qoraqalpog'iston Res.	214,3	3 561,6	29 925,4	9	10	12
Andijon	546,3	7 623,8	54 464,0	535	631	756
Buxoro	442,8	7 133,2	45 797,3	36	42	49
Jizzax	209,4	3 773,5	27 140,8	47	56	68
Qashqadaryo	559,8	10 872,1	49 520,8	79	97	119
Navoiy	380,9	6 528,8	66 685,4	7	8	9
Namangan	364,9	5 924,1	41 098,2	268	325	394
Samarqand	580,6	9 954,5	62 440,3	164	198	240
Surxondaryo	395,1	6 436,4	34 858,5	90	110	137
Sirdaryo	175,5	2 936,1	18 136,8	153	173	206
Toshkent	776,1	12 782,3	93 433,1	156	175	194
Farg'ona	727,2	9 113,0	55 972,1	407	485	577
Xorazm	283,5	4 793,4	31 963,1	225	269	318
Toshkent sh.	871,0	16 681,2	147 414,6	6 455	6 914	6 379

Tahlillarga ko'ra, 2022-yil ma'lumotlari bo'yicha mamlakatimizda yuqori YaHM hajmiga ega bo'lgan hududlarga Toshkent shahri 147414,6 mlrd. so'm, Toshkent 93 433,1 mlrd. so'm, Navoiy 66 685,4 mlrd. so'm, Samarqand 62440,3

³ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari. <https://stat.uz>

mlrd. so‘m, Farg‘ona 55972,1 mlrd. so‘m, Andijon 54464,0 mlrd. so‘m va Qashqadaryo 49520,8 mlrd. so‘m bilan kirgan bo‘lsa, 2022-yil boshiga eng ko‘p aholining zich joylashuvi ya‘ni, 1 kv.km ga to‘g‘ri keladigan aholi soni bo‘yicha Buxoro 756 nafar, Xorazm (577), Samarqand (394), Toshkent shahri (318), Surxondaryo (240), Toshkent (206) va Farg‘ona (194) viloyatlari yetakchilik qilmoqda (1-jadval).

Bundan tashqari, doimiy aholi soni (yil boshiga) ko‘pligi bo‘yicha Samarqand viloyati 4031,3 ming kishi bilan yetakchilik qilsa, Farg‘onada 3896,40 ming kishi, Qashqadaryoda 3408,3 ming kishi, Andijon 3253,5 ming kishi, Toshkentda 2939,7 ming kishi, Toshkent shahrida 2862,4 ming kishi, Namanganda 2931,1 ming kishi va Surxandaryo 2743,2 ming kishi istiqomat qiladi.

2-jadval

O‘zbekiston Respublikasining qiyosiy makroiqtisodiy ko‘rsatkichlari², foizda

Hududlar	YaIM hajmida YaHM hajmining ulushi			Doimiy aholi sonida hudud aholisining ulushi		
	2002	2012	2022	2002	2012	2022
O‘zbekiston Res.	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Qoraqalpog‘iston Res.	2,9	2,8	3,4	6,1	5,7	5,5
Andijon	7,3	6,0	6,1	8,9	9,2	9,2
Buxoro	5,9	5,6	5,2	5,8	5,8	5,6
Jizzax	2,8	3,0	3,1	4,0	4,0	4,1
Qashqadaryo	7,5	8,5	5,6	9,0	9,4	9,7
Navoiy	5,1	5,1	7,5	3,2	3,0	2,9
Namangan	4,9	4,6	4,6	7,9	8,2	8,3
Samarqand	7,8	7,8	7,0	10,9	11,3	11,4
Surxandaryo	5,3	5,0	3,9	7,2	7,5	7,8
Sirdaryo	2,4	2,3	2,0	2,6	2,5	2,5
Toshkent	10,4	10,0	10,5	9,5	9,0	8,3
Farg‘ona	9,8	7,1	6,3	10,9	11,1	11,0
Xorazm	3,8	3,8	3,6	5,5	5,5	5,5
Toshkent sh.	11,7	13,1	16,6	8,5	7,8	8,1

2-jadval ma'lumotlaridan ham ko‘rinib turibdiki, respublika hududlarida YaHM hajmi va hududdagi doimiy yashovchi aholi soni bir-biriga nomutanosib. Buni baholash uchun 2002, 2012 va 2022-yillar davomidagi YaIM hajmida YaHM hajmining ulushi bilan doimiy aholi sonida hudud aholisining ulushining farqlarini quyidagi formula orqali aniqlash lozim.

$$D_i = \frac{GDP_i}{GRP_i} \cdot 100 - \frac{PR_i}{RA_i} \cdot 100$$

bu yerda: D_i – YaIM hajmida YaHM hajmining ulushi bilan doimiy aholi sonida hudud aholisining ulushining farq;

GDP_i – YaIM hajmi;

GRP_i – YaHM hajmi;

PR_i – doimiy aholi soni;

RA_i – hudud aholisi soni.

Tahlillarga ko'ra, YaIM hajmida YaHM hajmining ulushi bilan doimiy aholi sonida hudud aholisining ulushining farq variatsion kengligi -3,7:5,6 oralig'iga tengligini ko'rsatdi. Xususan, Qoraqalpog'iston Respublikasida(-2,8), Andijon (-2,6), Buxoro (-0,2), Jizzax (-1,1), Qashqadaryo (-2,1), Navoiy (2,9), Namangan (-3,4), Samarqand (-3,7), Surxondaryo (-2,7), Sirdaryo (0,3), Toshkent (1,4), Farg'ona (-3,3), Xorazm (-1,8), Toshkent shahrida (5,6) tashkil etdi.

Ma'lumki, har qanday iqtisodiy jarayonni yanada rivojlanish strategiyalarini ishlab chiqish va uning samarasini oshirish uchun uni o'rganish, tahlil qilish va baholash talab etiladi. Chunki, eng optimal strategiyani tanlash va qabul qilish aniq natijadir [8]. Bunda, iqtisodiy jarayonlarni ekonometrik tahlil qilishda ko'rsatkichlar bo'yicha keyingi davr uchun prognoz qilish alohida ahamiyat kasb etadi. Bu kelajakdagi erishish mumkin bo'lgan natijalarni oldindan bilish imkonini beradi.

Ijtimoiy-iqtisodiy ko'rsatkichlarning vaqt omili bo'yicha o'zgarishini prognozlashda odatda eksponensial trend modelidan foydalaniladi.

$$y = a_0 e^{a_1 t} + \varepsilon$$

bu yerda: y - kutilayotgan prognoz ko'rsatkich;

t – vaqt omili; e (2,718) – natural logarifm asosi.

Tahlillarga ko'ra, 2022-yilda respublikada aholi jon boshiga yalpi ichki (hududiy) mahsulot hajmi 24919,7 ming so'm, o'sish sur'ati 103,5 foizni, aholi jon boshiga real umumiy daromadlar 15979,3 ming so'm, o'sish sur'ati 107,5 foizni tashkil etgan (3-jadval).

3-jadval

Aholi turmush darajasini ifodalovchi ko'rsatkichlar⁴, ming so'm

Ko'rsatkich	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Aholi jon boshiga yalpi ichki (hududiy) mahsulot hajmi	4 285,2	5 069,3	6 074,2	7 072,2	8 020,1	9 802,1	12 945,7	15 863,8	17 688,5	21 149,2	24 919,7
Aholi jon boshiga yalpi ichki (hududiy) mahsulotning o'sish sur'ati, %	105,5	105,6	105,1	105,4	104,1	102,7	103,7	104,0	100,1	105,3	103,5
Aholi jon boshiga real umumiy daromadlar	3267,8	3902,7	4472,0	5127,5	5887,9	6681,4	7767,0	9509,6	10734,3	13416,8	15979,3
Aholi jon boshiga umumiy daromadlarining o'tgan yilga nisbatan real o'sish sur'ati, %	111,6	111,4	107,1	107,7	108,8	107,5	106,2	104,2	98,6	110,7	107,5

Eviews kompyuter dasturiy mahsulotidan foydalangan holda statistik ma'lumotlar asosida yoshlar bandligiga ta'sir qiluvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillarni aniqlash va uni yanada rivojlantirishni prognoz qilish maqsadida iqtisodiy faol aholi tarkibida band bo'lgan yoshlar ulushining quyidagi ijtimoiy-

⁴ O'zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo'mitasi ma'lumotlari. <https://stat.uz>

iqtisodiy rivojlanish ko'rsatkichlariga bog'liqligining ekonometrik modeli tuzilgan: aholi jon boshiga YaIM o'sishi (x_1), %; aholi jon boshiga asosiy kapitalga investitsiyalarni o'zlashtirish darajasi (x_2),%; yangi tashkil korxonalar soni (x_3), birlik; 15-29 yoshdagi aholi soni (x_4), nafar; o'rta maxsus ma'lumotli yoshlarning ulushi (x_5), %; oliy ma'lumotli yoshlarning ulushi (x_6),%; chet elga ketgan yoshlarning ulushi, (x_7), %.

4-jadval

Regressiya modelining asosiy xususiyatlari ⁵

Erksiz o'zgaruvchi	Iqtisodiy faol aholi tarkibida ish bilan band yoshlarning ulushi	Hisoblangan ko'rsatkichlar	Jadval ko'rsatkichlari	Ahamiyatini aniqlash
Erkli o'zgaruvchi	Regressiya koeffitsienti	t-Statistic		
Konstanta	-126,58	-2,553018	2,132	Ahamiyatli
x_1	1,317594	2,498020		Ahamiyatli
x_2	0,034237	1,025930		Ahamiyatli emas
x_6	2,823898	3,220859		Ahamiyatli
x_7	-0,210041	-1,520337		Ahamiyatli emas
R^2	0,826233			
$F(R^2)$		7,132245	4,53	Ahamiyatli
DW		2,527859	$d_L = 0,69$; $d_U = 1,97$	Ahamiyatli
Tanlov hajmi		n=11; 2010:2020		

Korrelyatsiya koeffitsientlari shuni ko'rsatdiki, oliy ma'lumotli yoshlarning ulushi (74%) va iqtisodiy o'sish indikatorlari (47%) yoshlar bandligi ko'rsatkichlariga ijobiy ta'sir ko'rsatmoqda. Shu bilan birga, tahlillar shuni ko'rsatdiki, x_3 (yangi tashkil etilgan korxonalar soni), x_4 (yoshlar soni) va x_5 (o'rta maxsus ma'lumotli yoshlarning ulushi) omillari natijaga sezilarli ta'sir ko'rsatmaydi va ular o'rtasida multikollinearlik kuzatiladi. Shu munosabat bilan model faqat to'rtta omillardan foydalangan holda tuzilgan: x_1 , x_2 , x_6 , x_7 .

Bitta ildiz borligini tekshirish uchun kengaytirilgan Dikki-Fuller testi u dinamik qatorning statsionarligini ko'rsatdi, uning lag 2 ga teng, bu sonli shaklda ko'p regressiyani tuzish uchun asos yaratdi:

$$y = -126,58 + 1,31 \cdot x_1 + 0,03 \cdot x_2 + 2,82 \cdot x_6 - 0,21 \cdot x_7$$

Ushbu model yoshlarning bandlik darajasidagi o'zgarishlarning 83 foizini tushuntiradi.

Styudent va Fisher mezonlariga ko'ra, regressiya koeffitsientlarining aksariyati va tenglamaning o'zi statistik ahamiyatga ega. Darbin-Uotson statistikasiga ko'ra qoldiqlarni avtokorrelyasiya mavjudligi uchun tekshirish bizga avtokorrelyasiya yo'q degan xulosaga kelishimizga imkon beradi, bu modelning sifati yuqori ekanligini tasdiqlashdan biri hisoblanadi. Butun model uchun H_0 nol gipotezani qabul qilish ehtimoli 1,8% ni tashkil qiladi. O'rtacha taxminiy xato 2,4% qiymatga ega. Shunday qilib, muqobil gipotezani va

⁵ Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

umuman modelning adekvatligini qabul qilish kerak degan xulosaga kelish mumkin.

Tenglama har bir omilning boshqalari o'zgarmagan holda natijador ko'rsatkichga miqdoriy ta'sirini aks ettiradi, ya'ni ish bilan band bo'lgan yoshlarning iqtisodiy faol aholi sonidagi ulushi: aholi jon boshiga YaIM darajasi 1% ga oshganda 1,31% ga oshadi; aholi jon boshiga asosiy kapitalga investitsiyalarni o'zlashtirish sur'atlari 1%ga oshganda - 0.03%ga oshadi; oliy oliy ma'lumotli yoshlarning ulushi 1%ga oshganda - 2.82%ga oshadi; chet elga ketgan yoshlarning ulushi 1%ga oshganda, - 0.21%ga kamayadi.

Olingan model asosida prognoz qilish uchun model qoldiqlarining avtokorrelyatsiyasi va geteroskedastikligi borligi (yo'qligi) uchun test o'tkazildi. Breush-Godfri testi 82,8% ehtimollik bilan avtokorrelyatsiya yo'qligini tasdiqlaydi. Breush-Pagan-Godfri testi shuni ko'rsatdiki, 45% ehtimollik bilan geteroskedastiklik yo'qligi haqidagi nol gipotezani qabul qilish mumkin. Va nihoyat, 67% ehtimollik bilan Gleyzer testi modelning gomoskedastikligi haqidagi nol gipotezani qabul qilish kerak degan xulosaga kelishimizga imkon beradi.

5-jadval

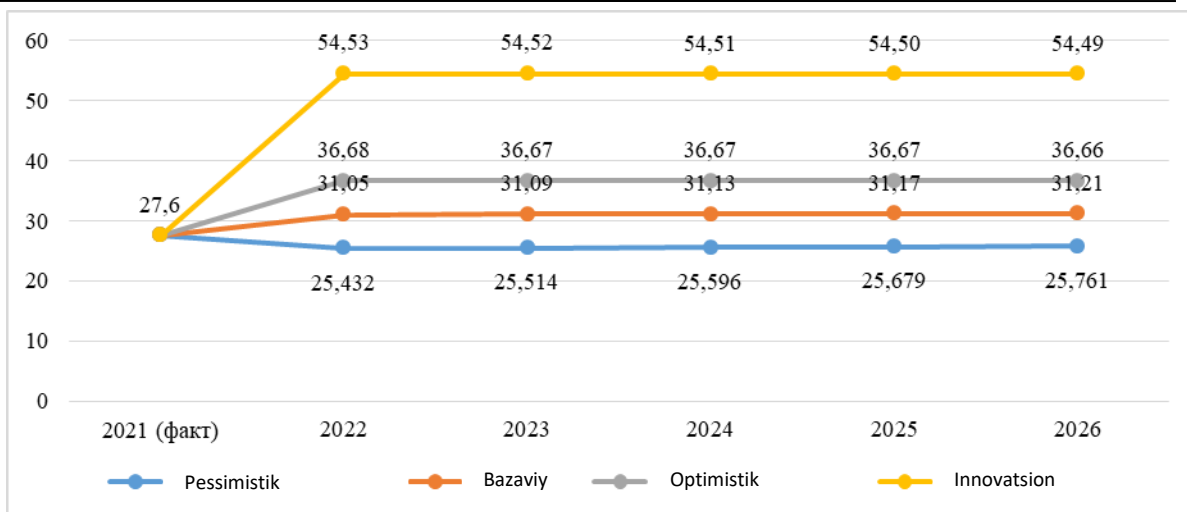
Yoshlar mehnat bozorining prognoz ko'rsatkichlari O'zbekiston 2022-2026-yillarda, % ⁶

Yillar	Iqtisodiy faol aholi tarkibida band bo'lgan yoshlarning ulushi (u)	Aholi jon boshiga YaIMning o'sish sur'ati (x1)	Aholi jon boshiga asosiy kapitalga investitsiyalarni o'zlashtirish darajasi (x2)	Oliy ma'lumotli yoshlarning foizi (x6)	Jami chet elga ketganlarning orasida chet elga ketgan yoshlarning ulushi,
2022	31,055	101,929	121,404	8,373	21,285
2023	31,094	101,581	122,925	8,414	19,712
2024	31,133	101,233	124,447	8,455	18,138
2025	31,173	100,885	125,969	8,495	16,565
2026	31,212	100,536	127,491	8,536	14,991

Prognoz ko'rsatkichlari shuni ko'rsatadiki, O'zbekistonda ish bilan band bo'lgan yoshlarning ulushi yildan-yilga oshib boradi, bu Respublika yoshlar mehnat bozori istiqbollarining ijobiy dinamikasini tavsiflaydi (5-jadval).

Respublika mehnat bozorini rivojlantirishning innovatsion ssenariysi iqtisodiy o'sish sur'atlarini 100,5% ga va asosiy vositalarga investitsiyalarni 2026-yilga borib 127,5% ga oshirishni nazarda tutadi, bu holda ish bilan band bo'lgan yoshlarning iqtisodiy faol aholi tarkibidagi ulushi maksimal ko'rsatkichga ega bo'ladi, bu esa mehnat bozorini innovatsion iqtisodiyot sharoitida rivojlantirish uchun turtki bo'lib xizmat qiladi.

⁶ Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.



3-rasm. Yoshlar mehnat bozorini unga ta'sir qiluvchi ijtimoiy-iqtisodiy omillarga qarab rivojlantirish ssenariylari⁷

Oliy ma'lumotli yoshlar sonining 20% ga ko'payishi va chet elga ketgan yoshlarning ulushi 2020-yilda 30,7 %dan 2026-yilda 15 %gacha pasayishi optimistik ssenariyda aks ettirilgan bo'lib, mamlakat hukumati tomonidan yangi ish o'rinlarini yaratish bo'yicha tub o'zgarishlarni qabul qilish zaruriyatini keltiradi, chunki bu yoshlar mehnat bozorida ishsizlikning yangi to'lqini va unga hamroh bo'lgan barcha salbiy jarayonlarning kuchayishiga olib kelishi mumkin.

Ma'lumotlar panelining prognozli modelidan foydalangan holda olingan natijalarga ko'ra, 83% ehtimollik bilan 2026-yilga kelib iqtisodiy faol aholi tarkibida band bo'lgan yoshlar ulushi 31,2%ga yetmasligi, joriy ko'rsatkichlardan atigi 0,2% ga oshgani va bu rivojlangan mamlakatlardan respublika aholisining ijtimoiy-iqtisodiy kechikishini kuchaytirishi mumkinligi aniqlandi. Bu, o'z navbatida, mehnat bozoriga salbiy ta'sir ko'rsatadigan omillarni yumshatish bo'yicha strategik chora-tadbirlarni amalga oshirishni talab qiladi. Davlat hududida samarali yoshlar mehnat bozorini shakllantirish maqsadlariga davlat siyosati xizmat qiladi, uning muhim yo'nalishlaridan biri yoshlar bandligini samarali boshqarish bo'lishi kerak.

Shunday qilib, O'zbekistonning barqaror iqtisodiy o'sishi va innovatsion rivojlanishga o'tishini ta'minlaydigan samarali yoshlar mehnat bozorini shakllantirish mexanizmini takomillashtirishning asosiy masalasi bo'lib qolmoqda. Buning uchun, bizning fikrimizcha, xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning o'zlari yosh kadrlarni ishga qabul qilishdan, passiv strategiyadan rivojlanish strategiyasiga o'tishdan manfaatdor bo'lishi muhimdir. Korxonalarga imtiyozlar va yengiliklar berishning mavjud mexanizmiga o'zgartirishlar kiritish, yosh mutaxassislarni jalb qilishning ustuvorligini belgilash zarur, bu esa davlat moliyaviy yordami bilan qo'llab-quvvatlanadi. Bundan tashqari,

⁷ Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

mehnat bozoriga ta'sir etuvchi omillar va tashqi va ichki mehnat migratsiyasi jarayonlarini muntazam ravishda tahliliy o'rganish muhim ahamiyatga ega. Yoshlar bandligi sohasida samarali davlat siyosatini shakllantirish pirovardida butun milliy iqtisodiyot samaradorligini oshiradi.

Xulosa va takliflar

Fikrimizcha, mamlakatimizda iqtisodiy o'sish barqarorligini ta'minlashda aholini ish bilan bandlik darajasini oshirish bo'yicha chora-tadbirlarni amalga oshirishda quyidagilarni hisobga olish maqsadga muvofiq:

- yuqori daromadli qo'shimcha ish o'rinlarini tashkil etgan tadbirkorlik subyektlarini har tomonlama qo'llab-quvvatlashni yanada kuchaytirish;
- real sektordagi korxonalarga (ijtimoiy obyekt) yo'naltirilayotgan ichki va tashqi investitsiyalarni maqsadli ishlatilishida jamoat nazoratchiligini kuchaytirish orqali ulardan foydalanish samaradorligini oshirish;
- aholining o'z-o'zini band qilish bo'yicha ajratilayotgan mikrocredit mablag'larini ta'minotchi tashkilotlarga emas, balki, aholining o'ziga naqd yoki bank plastik kartalariga o'tkazish amaliyotini joriy etish orqali uning samarasini oshirish;
- monopoliyaga qarshi kurashish chora-tadbirlarini oshirish va sog'lom raqobatni ta'minlashga shart-sharoitlar yaratish;
- aholi turmush tarzini har tomonlama yaxshilash maqsadida olis hududlarda joylashgan ijtimoiy obyektlar shart-sharoitlarini yanada yaxshilash, jumladan ta'lim muassasalaridagi sharoitlarni yaxshilash lozim.

Yoshlarning mehnat bozorida raqobatbardoshligini oshirishga yordam beradigan mexanizmlarni shakllantirish, bu birinchi navbatda, yoshlarning intellektual salohiyatini mustahkamlashni, ularning oliy, shuningdek, o'rta maxsus ma'lumot va kasb-hunar egallashi uchun sharoit yaratishni talab qiladi.

Investitsiyalarni qo'shimcha jalb qilish, mahsulotlarning raqobatbardoshligini oshirish, iqtisodiyotni moliyalashtirish uchun ajratiladigan byudjet mablag'laridan samarali foydalanish, respublikaning raqobatbardosh ustunliklaridan maksimal darajada foydalanish hisobiga ijtimoiy ishlab chiqarish hajmini va yangi tashkil etilayotgan korxonalar sonini yanada oshirish mumkin.

Intellektual va jismoniy mehnat bilan shug'ullanadigan yuqori malakali yoshlarning ish haqini oshirish, bu esa yosh avlodning boshqa mamlakatlarga migratsiyasini kamaytiradi.

O'rta va uzoq muddatli prognozlarni amalga oshirish va ular asosida samarali davlat bandlik siyosatini shakllantirish maqsadida iqtisodiy va matematik modellashtirish usullaridan foydalangan holda yoshlar mehnat bozori ko'rsatkichlari dinamikasini har tomonlama tahlil qilish.

Mehnatga bo'lgan talabni oshirish mexanizmlarini takomillashtirish, bu yoshlar ishchi kuchiga kirganda, ayniqsa dastlabki ish paytida korrupsiyaga qarshi samarali choralarni talab qiladi.

Xulosa qilib aytganda, mamlakatimizda so‘ngi yillarda amalga oshirilayotgan keng qamrovli islohotlar natijasida oxirgi o‘n yillikda aholi jon boshiga yalpi ichki (hududiy) mahsulot hajmi qariyb 20,6 mln. so‘mga oshgan bo‘lsa, shu davrda o‘shish sur‘ati o‘rtacha 104,1 foizni tashkil etgan. Shuningdek, aholi jon boshiga real umumiy daromadlar 12,7 mln. so‘mga oshgan bo‘lsa, o‘rtacha o‘shish sur‘ati 107,4 foizni tashkil etgan. Ta’kidlash joizki, bularning barchasi aholi turmush darajasining yaxshilanib borayotganligini ifodalaydi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. United Nations. World Population Prospects 2022: Summary of Results. United Nations New York, 2022, p.3. <https://www.un.org>
2. Ting Li., Yu Xie. The evolution of demographic methods // Social Science Research. Volume 107, September 2022, 102768. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2022.102768>
3. K.Rupinski, S.Berger, B.Klooster, A.Moreno-Koehler, N.Ibrahim, G.Dickie. PCR119 Who We Are Matters: Inclusive Demographic Data Collection in Patient-Centered Outcomes Research // Value in Health. Volume 25, Issue 12, Supplement, December 2022, Page S413 <https://doi.org/10.1016/j.jval.2022.09.2054>
4. Meidad Kissinger, Yuval Damari. Household metabolism: Integrating socio-economic characteristics and lifestyles on individual and national scales as a mean for advancing environmental management // Journal of Environmental Management. Volume 279, 1 February 2021, 111526 <https://doi.org/10.1016/j.jenvman.2020.111526>
5. Hafner K.A., Mayer-Foulkes D. Fertility, economic growth, and human development causal determinants of the developed lifestyle // Journal of Macroeconomics. Volume 38, Part A, December 2013, Pages 107-120 <https://doi.org/10.1016/j.jmacro.2013.04.001>
6. Huo Jie and et. Sustainable energy policy, socio-economic development, and ecological footprint: The economic significance of natural resources, population growth, and industrial development // Utilities Policy. Volume 81, April 2023, 101490 <https://doi.org/10.1016/j.jup.2023.101490>
7. Махмудов Н.М., Хомидов С.О., Джалилов А.А. Иқтисодий ўсиш моделлари. Ўқув қуланма. Т.: ТДИУ, 2015. 248 б.
8. Дониёрова Ф.А. Институциональная среда регулирования занятости молодёжи Узбекистана // Иқтисодиёт ва таълим. 2022. №6. С. 40-46. (08.00.00. №11).
9. Doniyorova F.A. Foreign experience in increasing employment and reducing youth unemployment // Economics and Innovative Technologies / 2021.Vol. Number 5. Article 5. (08.00.00; №10).
10. Дониёрова Ф.А. Стратегии поведения молодежи на современном рынке труда Узбекистана» // Бизнес-Эксперт. 2020. 11-12(155-156)74-78 (08.00.00; №3).

11. Doniyorova F.A. Theoretical and methodological aspects of evaluation of brand loyalty of meat and meat product // Актуальные научные исследования в современном мире. Журнал Science. 2021. Выпуск 5 (73) №4. 8-14
12. Doniyorova F.A. Problems of employment and labor market in China // International journal of research management and business studies. 2019. Vol.6. Issue-2. Pp. 25-31.
13. Doniyorova F.A. Opportunities of use of personnel mobile services on the work of the labor market // Asian journal of technology and management research. 2019. Vol. 9 – Issue: 1 Pp 34-42
14. <https://stat.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Davlat statistika qo‘mitasining rasmiy sayti.
15. <https://mehnat.uz> – O‘zbekiston Respublikasi Kambag‘allikni qisqartirish va bandlik vazirligining rasmiy sayti.
16. <https://lex.uz> – O‘zbekiston Respublikasi qonunchilik ma‘lumotlari milliy bazasi.



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

<https://laboreconomics.uz/>



AHOLINI ISH BILAN BANDLIK VA ISHSIZLIK HOLATI TAHLILI

Saidov Nurali Raximovich

Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti

“Inson resurslarini boshqarish” kafedrasida katta o’qituvchisi

Annotatsiya: Ushbu maqolada Respublika miqyosida aholining ish bilan bandlik va ishsizlik holati tahlili yoritilgan. Tahlillar natijasidan kelib chiqqan holda ishsizlikni kamaytirish va ish bilan bandlik darajasini oshirishga oid takliflar berilgan.

Tayanch iboralar: mehnat bozori, mehnat resurslari, ish bilan bandlik, ishsizlik

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

Саидов Нурали Рахимович

ТГЭУ, Кафедра "Управление человеческими ресурсами"

Старший преподаватель

Аннотация: В данной статье проводится анализ занятости и безработицы населения в масштабах республики. По результатам анализа внесены предложения по снижению безработицы и повышению уровня занятости населения.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, занятость, безработица.

ANALYSIS OF THE STATE OF EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT OF THE POPULATION

Saidov Nurali Rakhimovich

TSUE, “Human resources management” department

Senior teacher

Abstract: This article covers the analysis of employment and unemployment of the population on the scale of the Republic. Based on the results of the analysis, proposals were made to reduce unemployment and increase the level of employment

Key words: labor market, labor resources, employment, unemployment.

Kirish

Aholini ish bilan ta'minlash va buning uchun ish o'rinlari sonini oshirish respublikamizda ustuvor yo'nalishlardan biri hisoblanadi. Iqtisodiy taraqqiyot, yalpi ichki mahsulotning o'sishi, aholining turmush tarzi va daromadlarini oshirishda aholining ish bilan bandligi muhim omil hisoblanadi.

Ish bilan bandlik darajasini oshishi ijtimoiy barqarorlik va faravonlikning oshishiga olib keladi. Ishsizlikning oshishi esa aholida daromadning uzilib qolishi, uy-joy, oziq-ovqat va sog'liqni saqlash kabi asosiy ehtiyojlarni qondirishni qiyinlashtiradi. Bu kambag'allikning oshishi va umumiy iqtisodiy faravonlikning pasayishiga olib kelishi mumkin.

Shu sababli ham ish bilan bandlik va ishsizlik holatlarini doimiy tahlil qilib borish zarur. Ushbu tahlillar mehnat bozori muammolarini hal qilish uchun tegishli strategiyalarni shakllantirishga yordam beradi.

Shuningdek, ish bilan bandlik va ishsizlikni tahlil qilish mehnat bozorida talab qilinadigan malakalarni aniqlashga yordam beradi. Ya'ni bunday tahlil ta'lim muassasalari uchun o'z dasturlarini mehnat bozori ehtiyojlariga moslashtirish, malaka va ish bilan ta'minlash imkoniyatlari o'rtasidagi yaxshi muvofiqlikni ta'minlashda muhim ahamiyatga ega.

Dunyo mamlakatlarida kompaniyalar inson resurslarini rejalashtirish, kengaytirish va investitsiyalar bo'yicha asosli qarorlar qabul qilish uchun ish bilan bandlik va ishsizlik ma'lumotlariga tayanadi.

Mehnat bozori sharoitlarini tushunish korxonalarga o'z mahsulotlari yoki xizmatlariga bo'lgan talabni baholashga va o'z faoliyatini mos ravishda moslashtirishga yordam beradi. Shu sababli doimiy ravishda ish bilan bandlik ishsizlikni tahlil qilib borish lozim.

Mavzuga oid adabiyotlar tahlili

Ish bilan bandlik va ishsizlik bo'yicha bir nechta iqtisodchi olimlar o'z fikr va mulohazalarini bildirishgan.

Akademik Q.X.Abdurahmonovning tarifiga ko'ra ishsizlik – ijtimoiy-iqtisodiy voqea hisoblanib, iqtisodiy faol, mehnat qilishga layoqatli va mehnat qilishni xohlaydigan aholi muayyan qismining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishda ish bilan band bo'lmasligidir [1]

Ish bilan bandlik - bu fuqarolarning shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish qonunga zid bo'lmagan faoliyati va mehnat daromadi hisoblanadi. [2]

S.Qurbonovning olib borgan tadqiqotlariga ko'ra: “Unumli bandlik – qaramog'ida bir va undan ortiq shaxslar bo'lgan, o'zi hamda qaramog'idagilarning har biri uchun belgilangan kambag'allik chegarasidan yuqori darajadagi iste'moli uchun yetarli daromad keltiradigan mehnat faoliyatidir.”[3]

Tadqiqotchi olimlardan Y.Hyerman, R.Islam va A.Fosu o'z ilmiy tadqiqotlarida milliy iqtisodiyot uchun haqiqiy muammo ularning iqtisodiy o'sish jarayonida bandlik o'sishini ta'minlash qobiliyatining cheklanganligidir, deb ta'kidlashgan [4]

Tadqiqot metodologiyasi

Ushbu maqsadga erishish uchun statistik ma'lumotlarni to'plash va taqqoslash usullaridan, olingan natijalarni umumlashtirish va asoslashda tahlil usullaridan foydalanildi. Ushbu metodlar maqolaning tahlil va natijalar qismida qo'llanilib, quyida xulosa qilishimizga yordam bergan.

Tahlil va natijalar

Ish bilan bandlikni iqtisodiyotning quyidagi:

- qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi;
- sanoat;
- qurilish;
- ulgurji va chakana savdo;
- tashish va saqlash;
- yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlar;
- axborot va aloqa;
- moliyaviy va sug'urta faoliyati;
- ko'chmas mulk bilan operatsiyalar;
- professional, ilmiy va texnik faoliyat
- ta'lim;
- sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish;
- san'at, ko'ngil ochish va dam olish kabi tarmoqlariga bo'lib o'rganish va

tahlil qilish aniq va manzilli natijalarni aniqlashga xizmat qiladi. Shuningdek, tahlil uchun so'ngi kamida 5 yillik ma'lumotlar ham muhim ahamiyatga ega.

Shuningdek, aniqlik darajasini oshirishda hududlar kesimida, demografik jihatdan yoshi, gender jihatdan ayollar va erkaklarga bo'lib o'rganish maqsadga muvofiq hisoblanadi. (1-jadval)

1-jadval ma'lumotlaridan ko'rinadiki, Respublikada jami ish bilan bandlar soni 2017-yilda 13520,3 ming kishini tashkil etgan bo'lsa 2022-yilga kelib bu holat 13737,3 ming nafarni tashkil etgan. 2022-yilda iqtisodiyot tarmog'ining qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligida jami bandlar 3429,6 ming nafar va 25% ulushni, sanoatda ish bilan bandlar 1823,0 ming nafar va 13,2% ulushni, qurilishda ish bilan bandlar 1325,9 ming nafar va 9,6% ulushni, ulgurji va chakana savdo esa 1543,5 ming nafar va 11,2%ni, tashish va saqlashda 635,4 ming nafarni va 4,6%ni, yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlarda 351,3 nafarni va 2,5%ni, axborot va aloqa 79,0 ming nafar va 0,5%dan kam ulushni, ta'limda esa 1244,6 ming nafar va 9%ni, sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatishda 663,6 ming nafarni va 4,8%ni va boshqa tarmoqlar 2299,1 ming nafarni va 16,7%ni tashkil etgan. Bundan tashqari iqtisodiyotning moliyaviy va sug'urta faoliyati, ko'chmas mulk bilan operatsiyalar, professional, ilmiy va texnik faoliyat, san'at, ko'ngil ochish va dam olish kabi tarmoqlarida ish bilan bandlarning ulushi jami ish bilan bandlar tarkibida 1,0%dan kam bo'lgan. Ushbu tarmoqda ish bilan bandlar ulushi 2017-yildan 2022-yilga qadar 1,0%dan oshmagan.

1-jadval

Mehnat bilan band bo'lgan aholi soni to'g'risida ma'lumot¹

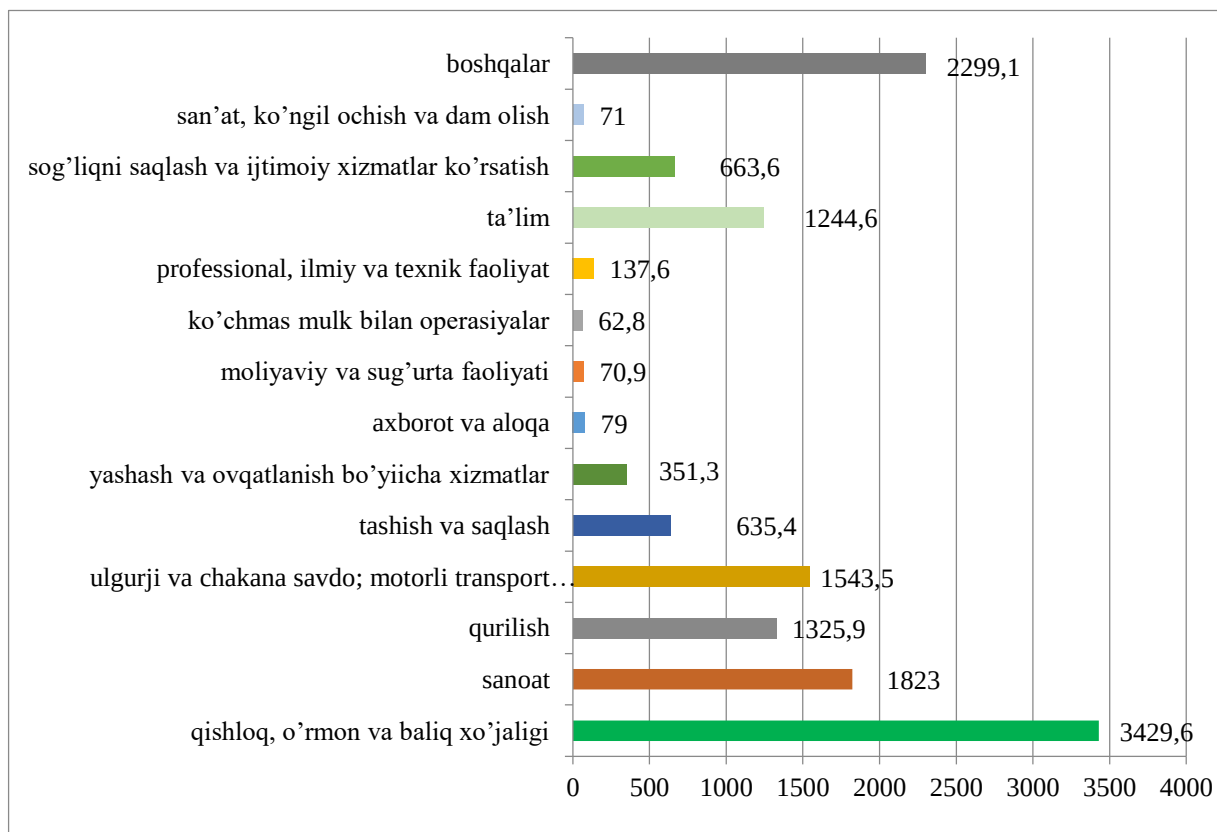
(ming kishi)

Iqtisodiyot tarmoqlari	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2022-yilda 2017-yilga nisbatan
							+/-
Jami bandlar	13520,3	13273,1	13541,1	13236,4	13538,9	13737,3	217,0
<i>Iqtisodiyot tarmoqlarida bandlik:</i>							
qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligi	3 671,3	3 537,2	3 544,6	3 499,2	3414,7	3429,6	-241,7
sanoat	1 826,8	1 802,9	1 821,5	1 809,5	1863,2	1823,0	-3,8
qurilish	1 290,0	1 205,5	1 324,6	1 305,6	1350,8	1325,9	35,9
ulgurji va chakana savdo; motorli transport vositalari va motosikllarni ta'mirlash	1 480,2	1 401,8	1 436,4	1 405,4	1535,6	1543,5	63,3
tashish va saqlash	654,9	645,2	646,1	610,5	654,2	635,4	-19,5
yashash va ovqatlanish bo'yicha xizmatlar	313,3	301,9	315,3	302,8	341,1	351,3	38,0
axborot va aloqa	64,3	62,7	62,2	58,7	70,5	79,0	14,7
moliyaviy va sug'urta faoliyati	72,0	73,5	75,8	72,5	70,4	70,9	-1,1
ko'chmas mulk bilan operatsiyalar	69,3	66,7	62,4	53,4	63,2	62,8	-6,5
professional, ilmiy va texnik faoliyat	140,9	141,5	140,9	131,6	138,0	137,6	-3,3
ta'lim	1 106,6	1 111,7	1 134,4	1 158,2	1220,5	1244,6	138,0
sog'liqni saqlash va ijtimoiy xizmatlar ko'rsatish	602,6	604,0	616,7	669,5	650,8	663,6	61,0
san'at, ko'ngil ochish va dam	65,3	65,6	66,0	67,0	70,2	71,0	5,7

¹ O'zR Prezidenti huzuridagi statistika agentligi ma'lumotlari

olish							
boshqalar	2 162,8	2 252,9	2 294,2	2 092,5	2095,7	2299,1	136,3

Yuqoridagi 1-jadvalni dinamik ko‘rinishda 2022-yildagi bandlar ulushini barcha tarmoqlar ulushida ko‘rib chiqamiz (1-rasm).



1-rasm. 2022-yilda ish bilan bandlarning faoliyat turlari bo'yicha taqsimlanishi²

1-rasm ma'lumotlaridan ham ko'rish mumkin-ki, qishloq, o'rmon va baliq xo'jaligida ish bilan bandlarning ulushi yuqori hisoblanadi.

Ish bilan bandlik darajasining oshishi barcha ko'rsatkichlar o'sishiga olib keladi. Iqtisodiyotning o'sishi, aholi turmush tarzi va daromadlariga salbiy ta'sir qiluvchi omil mavjud bo'lib, ulardan biri ishsizlikdir.

Ishsizlar iqtisodiy faol, mehnat qilishga layoqatli va mehnat qilishni xohlaydigan aholi muayyan qismining tovarlar ishlab chiqarish va xizmatlar ko'rsatishda ish bilan band bo'lmasligi asosida yuzaga keladi. Bu holat aholining daromadsiz qolishi, turmush tarzining pasayishi va oqibatda qambag'allikka olib keladi. Shu sababli ishsizlar sonini aniqlash, ishga joylashtirishga muhtoj aholi sonini viloyat va shaharlar kesimida chuqur tahlil qilish lozim (2-jadval).

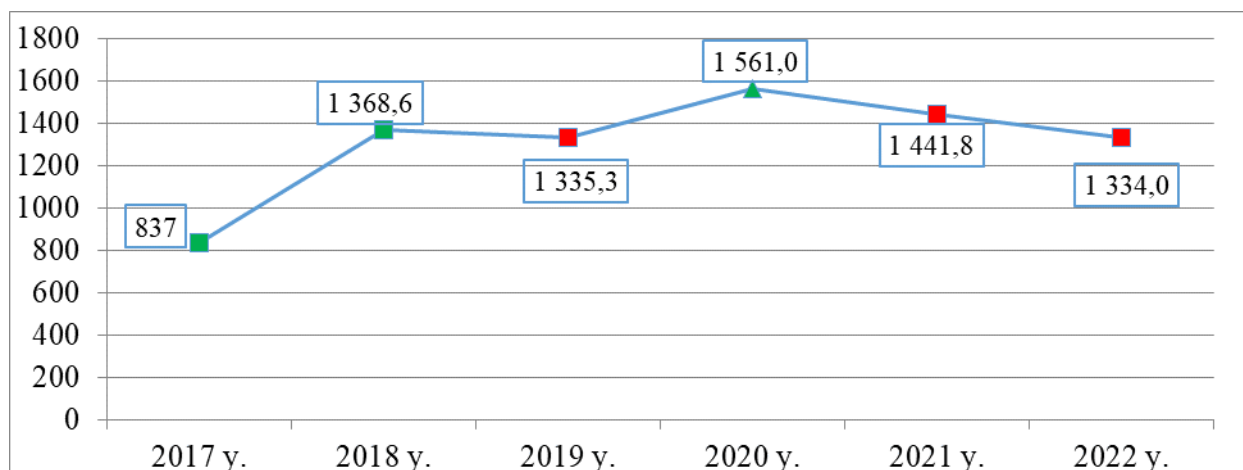
² O'zR Prezidenti huzuridagi statistika agentligi ma'lumotlari

2-jadval

**Ishga joylashtirishga muhtoj mehnat bilan band bo'lmagan aholi soni
to'g'risida ma'lumot**
(ming kishi)

Hududlar	2017 y.	2018 y.	2019 y.	2020 y.	2021 y.	2022 y.	2022 yilda 2017 yilga nisbatan +/-
O'zbekiston Respublikasi	837,0	1 368,6	1 335,3	1 561,0	1 441,8	1 334,0	497,0
Qoraqalpog'iston Respublikasi	41,6	74,3	70,9	82,6	78,9	72,5	30,9
viloyatlar:							
Andijon	84,9	134,8	129,4	150,6	138,8	130,8	45,9
Buxoro	48,1	77,6	78,3	93,9	84,9	76,2	28,1
Jizzax	24,4	52,8	54,1	65,8	61,9	56,5	32,1
Qashqadaryo	78,6	131,3	125,3	146,9	137,0	124,0	45,4
Navoiy	23,3	38,6	38,2	41,5	39,8	36,2	12,9
Namangan	64,1	111,1	110,1	128,5	119,3	108,0	43,9
Samarqand	106,7	157,3	148,4	174,6	158,4	153,4	46,7
Surxandaryo	71,0	105,3	104,6	122,8	113,9	102,3	31,3
Sirdaryo	18,8	36,5	35,8	41,2	38,0	34,8	16,0
Toshkent	71,3	122,1	120,6	138,6	126,5	116,9	45,6
Farg'ona	104,8	155,6	152,2	177,1	165,5	153,6	48,8
Xorazm	44,0	74,2	73,5	88,1	80,0	73,8	29,8
Toshkent sh.	55,4	97,1	93,9	108,8	98,9	95,0	39,6

2-jadval ma'lumotlaridan ko'rinadiki, 2017-yilda ishga joylashishga muhtoj aholi soni 837,0 ming nafarni tashkil etgan. 2022-yilga kelib 2017-yilga nisbatan ishga muhtojlar soni 497,0 nafarga yoki 59%ga oshgan. Lekin ba'zi yillarda mehnat bilan band bo'lmaganlar soni o'tgan yillarga nisbatan kam bo'lgan. (2-rasm)



**2-rasm. Ishga joylashtirishga muhtoj aholi soni dinamikasi³
(ming kishi)**

Yuqoridagi chizma ma'lumotlaridan ham ko'rish mumkin-ki, 2019, 2021 va 2022-yillarda ishga muhtojlar soni kamaygan. Qolgan yillarda esa aholi soni o'sishi va ish o'rinlariga bo'lgan talabdan kelib chiqqan holda ishga muhtojlar soni oshib borgan.

Xulosa va takliflar

Xulosa qilib aytish mumkin-ki, 2018 va 2020-yillarda ishsizlar soni oshgan bo'lsa-da, 2019 va 2021, 2022-yillarda ishsizlar soni kamaygan. Ish bilan bandlikning eng yuqori ulushi Qishloq xo'jaligi va ulgurji savdoga to'g'ri kelgan. Respublikada jami ish bilan bandlar soni 2017-yilda 13520,3 ming kishini tashkil etgan bo'lsa 2022-yilga kelib bu holat 13737,3 ming nafarni tashkil etgan.

Yuqoridagilardan kelib chiqib quyidagi takliflar ishlab chiqildi:

- qishloq xo'jaligida ish bilan bandlar soni yuqori ekanligini inobatga olib har bir tuman kesimida konsalting va agrokonsalting xizmatlarini joriy etish lozim. Konsalting xizmatlari korxona va tashkilotlarning doimiy daromad topib barqaror faoliyat yuritishi uchun professional maslahat bera oladi va natijada ish o'rinlari soni oshadi;
- hududlarda aholi uchun barqaror faoliyat yuritadigan davlat xususiy sherikchiligi asosidagi korxona va tashkilotlar sonini oshirish lozim;
- investitsiyalarni jalb qilgan holda har bir tuman kesimida barqaror faoliyat yuritadigan va doimiy faol korxona va tashkilotlarni barpo etish lozim;
- korxona va tashkilotlar nafaolligini oldini olish maqsadida ishbilarmonlik muhitini rivojlantirish lozim.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

1. Q.Abdurahmonov. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot/Darslik. – T.: “FAN”, 2019. –B. 365.
2. Экономика и социология труда. Теория и практика: учебник для бакалавров / под ред. В. М. Масловой. – М. : Издательство «Юрайт», 2015. – 539 с
3. С.Қурбонов. Унумли бандлик тақчиллиги даражасини баҳолашнинг камбағалликни қисқартиришдаги зарурати // "IQTISODIYOT VA TURIZM" xalqaro ilmiy va innovatsion jurnali №2(10) 2023, 125-135 бетлар
4. Herman, E. (2014) Working poverty in the European Union and its main determinants: An empirical analysis. Inz. Ekon. 2014, 25, 427–436.
5. www.stat.uz – O'zR Prezidenti huzuridagi statistika agentligi ma'lumotlari

³ O'zR Prezidenti huzuridagi statistika agentligi ma'lumotlari



Tashkent state university of economics



+998 99 881 86 98



Tashkent, Uzbekistan



ilmiymaktab@gmail.com



www.laboreconomics.uz