



**TASHKENT STATE
UNIVERSITY OF ECONOMICS**

VOLUME 7 / 2024

LABOR ECONOMICS

MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ilmiy elektron jurnali

**LABOUR ECONOMICS AND
HUMAN CAPITAL**

scientific electronic journal

2024 yil 1-son

Volume 7, Issue 1, 2024



**МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI
VA INSON KAPITALI**
ISSN: 3030-3117



LABORECONOMICS.UZ

МЕХНАТ ИҚТISODIYOTI VA INSON KAPITALI

№ 1-2024

**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

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 Tadjiyevich, 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 Murodullayevich, 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)
Keynz 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

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

G.K.Abduraxmanova S.B.G'oyipnazarov S.P.Qurbonov	<i>Mamlakat aholisini unumli bandlik darajasini oshirish mexanizmini takomillashtirish</i>	7-18
B.E.Mamaraximov	<i>Ishchi kuchini takror ishlab chiqarish yoshlar bandligini ta'minlash omili sifatida</i>	19-25
A.A.Yadgarov	<i>Agrar tarmoqni sufgurtalashda mалаkali кадрлар тайёрлаш ҳолати ва ривожлантириш истиқболлари</i>	26-32
S.P.Qurbonov	<i>O'zini o'zi band qilishda zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlar</i>	33-45
N.R.Saidov	<i>Yangi ish o'rinlarini tashkil etishga investisiyalar ta'sirini ekonometrik tahlili</i>	46-56
F.O'.Masharipov	<i>Meʼnat bozorida хусусий сектор эҳтиёжи асосида ўрта бўғин кадрларини тайёрлаш: муаммолар ва ечимлар</i>	57-70
S.M.Kurbanbayeva	<i>Квалификационные рамки в современном образовании и рынке труда</i>	71-80
I.X.Xuvaydullayeva	<i>Миллий меҳнат бозорида инсон ресурсларидан самарали фойдаланишни имкониятлари</i>	81-90
G.R.Kuziyeva	<i>O'zbekistonda raqamlashtirish va ta'lim orqali mehnat unumdorligini oshirishning miqdoriy tahlili</i>	91-101

INSON KAPITALI

A.B.Irmatova A.M.Saidahmadov	<i>Raqamli iqtisodiyotda inson kapitalini rivojlantirishda o'qitish tizimi</i>	102-117
S.M.Dusanov	<i>Таълим тизимида молиявий ресурслар самарадорлигини оширишнинг ривожланган хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиш имкониятлари</i>	118-134
I.I.Ergashev	<i>Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ривожлантиришда инвестициялардан фойдаланиш самарадорлигини баҳолаш услубиёти</i>	135-145
Sh.A.Xodjayeva	<i>Основы формирования и функционирования маркетинговой деятельности высших образовательных учреждений</i>	146-159

M.R.Babadjanova	<i>Иқтисодий категория сифатида инсон капиталининг моҳияти ва унда таълимни ўрни</i>	160-172
D.B.G'aniyeva	<i>Ходимларни ўқитиш ва ривожлантиришнинг дастурларининг самарадорлигини баҳолаш муаммолари</i>	173-184
INSON TARAQQIYOTI		
D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda aholi daromadlari va unga ta'sir etuvchi omillar tahlili</i>	185-194
KAMBAG'ALLIKNI QISQARTIRISH		
M.X.Fayziyeva	<i>Kambag'allikni qisqartirishga raqamli texnologiyalarning ta'siri</i>	195-210
INSON RESURSLARINI BOSHQARISH		
M.Sh.Xaydarova	<i>Использование автоматизации и искусственного интеллекта в управлении человеческими ресурсами: тренды и ожидания</i>	211-221
M.M.Xolmatov	<i>Inson resurslarini samarali boshqaruvida inson kapitalini rivojlantirish</i>	222-232
G.Q.Mo'ydinova	<i>O'zbekistonda to'qimachilik korxonalarining rivojlanish holati va ularda xodimlarni boshqarish tendensiyalari tahlili</i>	233-238
O.I.Rasuljonov	<i>KPI – xodimlar faoliyati samaradorligini baholashning zamonaviy tizimi</i>	239-246
TADBIRKORLIKNI RIVOJLANTIRISH		
S.U.Ismailova D.U.Adilova	<i>Теоритические основы развития стратегии цифрового маркетинга на рынке сферы услуг и туризма</i>	247-254
Z.M.Jabborova	<i>Jizzax viloyatida kichik biznes va tadbirkorlikda mehnat munosabatlarining rivojlanishi holati</i>	255-263
S.S.Mamatqulov D.I.Iskandarova	<i>O'zbekistonda tadbirkorlikni innovatsion rivojlantirish asosida aholi farovonligini yuksaltirish yo'llari</i>	264-274
M.Sh.To'xtayeva	<i>Platformalarda informatsion xaritalar – aholi tadbirkorlik qobiliyatini rivojlantiruvchi vosita sifatida</i>	275-282
T.A.Urkinbayev	<i>Влияние реформ в сфере туризма на рост экономики Узбекистана и развитие предпринимательства</i>	283-292

D.A.Vahobov	<i>Кичик бизнес субъектлари фаолиятини инфратузилмавий қўллаб-қувватлаш тизимини такомиллаштириш</i>	293-305
Z.Dj.Adilova	<i>Factors and assessment methods in the development of HR branding: foreign experience</i>	306-314
GENDER TENGLIK		
O.U.Oxunova	<i>O'zbekiston mehnat bozorida gender tengligi: muammolar va islohotlar</i>	315-324



MEHNAT IQTISODIYOTI VA INSON KAPITALI

ISSN: 3030-3117

<https://laboreconomics.uz/>



O‘ZINI O‘ZI BAND QILISHDA ZAIF BANDLIKDAN UNUMLI BANDLIK SARI TRANSFORMATSION JARAYONLAR

Qurbonov Samandar Pulatovich

Mehnat bozori tadqiqotlari instituti doktoranti,

TDIU, “Inson resurslarini boshqarish” kafedrasida dotsent v.b., PhD

DOI: https://doi.org/10.55439/LEHC/vol2_iss1/a57

Annotatsiya. Tadqiqotda o‘zini o‘zi band qilish tizimi, zaif bandlikni unumli bandlik xususiyatlaridan kelib chiqqan holda takomillashtirishning nazariy va amaliy jihatlariga tayangan holda tadqiq etilgan. Bunda o‘zini o‘zi band qilish faoliyat turlari, tarkibi, o‘ziga xos xususiyatlari hamda ularni tartibga solishda milliy va xalqaro me‘yorlar, amaldagi mexanizmdan samarali foydalanishda huquqiy, tashkiliy va iqtisodiy imkoniyatlar, tizimni takomillashtirishda xalqaro tajribalarning o‘ziga xos jihatlari o‘rganilgan. Shuningdek, maqolada qishloq va shahar hududlarida o‘zini o‘zi band qilish tizimini rivojlantirish, bunda aholi o‘zini o‘zi band qilish ko‘rsatkichlarini yanada oshirishga salbiy ta‘sir etuvchi omillarni yumshatish va bartaraf etish, ushbu bandlik turi asosida aholi daromadlarini oshirishga qaratilgan islohotlar, chora-tadbirlar va nazariy-ilmiy asoslar muhokama qilingan.

Kalit so‘zlar: o‘zini o‘zi band qilish, o‘zini o‘zi band qilish tizimi, zaif bandlik, o‘zini o‘zi band qilish faoliyat turlari, o‘zini o‘zi band qiluvchilar sonini oshirish imkoniyatlari, o‘zini o‘zi band qilganlarni kasbga o‘qitish, malaka oshirish va kasbiy rivojlantirish, o‘zini o‘zi band qiluvchilarga imtiyozlar, o‘zini o‘zi band qilishda mehnat munosabatlarini takomillashtirish.

ПРОЦЕССЫ ТРАНСФОРМАЦИИ ОТ УЯЗВИМОЙ ЗАНЯТОСТИ К ПРОДУКТИВНОЙ ЗАНЯТОСТИ В СФЕРЕ САМОЗАНЯТОСТИ

Курбанов Самандар Пулатович

Докторант Института исследования рынка труда,

И.о. Доцент, к.э.н. кафедры «Управление персоналом», ТГЭУ

Аннотация. В исследовании рассматривается система самозанятости на основе теоретических и практических аспектов улучшения уязвимой занятости с учетом характеристик продуктивной занятости. При этом рассмотрены виды, структура и особенности деятельности самозанятости, а также национальные и международные стандарты ее регулирования, правовые, организационные и экономические возможности эффективного использования действующего механизма, а также особенности международного опыта совершенствования. Система была изучена. Также в статье рассмотрены развитие системы самозанятости в сельской и городской местности, в рамках которой на смягчение и устранение факторов, негативно влияющих на дальнейшее повышение показателей самозанятости, реформы, меры и теоретико-научные основы, направленные на повышение доходов населения за счет данного вида занятости.

Ключевые слова: самозанятость, система самозанятости, уязвимая занятость, виды деятельности самозанятости, возможности увеличения количества самозанятых, профессиональная подготовка, обучение и профессиональное развитие самозанятых, льготы для самозанятых, улучшение трудовых отношений в сфере самозанятости.

TRANSFORMATION PROCESSES FROM VULNERABLE EMPLOYMENT TO PRODUCTIVE EMPLOYMENT IN THE FIELD OF SELF-EMPLOYMENT

Kurbonov Samandar Pulatovich,

DSc student of the Institute of Labor Market Research,

PhD, Acting associate Professor in

Department of "Human Resource Management", TSUE

Abstract. The study examines the self-employment system based on theoretical and practical aspects of improving vulnerable employment, taking into account the characteristics of productive employment. At the same time, the types, structure and features of self-employment activities are considered, as well as national and international standards for its regulation, legal, organizational and economic opportunities for the effective use of the current mechanism, as well as features of international experience in improvement. The system has been studied. The article also discusses the development of the self-employment system in rural and urban areas, within the framework of which, to mitigate and eliminate factors that negatively affect the further increase in self-employment rates, reforms, measures and theoretical and scientific foundations aimed at increasing the income of the population through this type of employment.

Keywords: self-employment, self-employment system, vulnerable employment, types of self-employment activities, opportunities to increase the number of self-employed, vocational training, training and professional development of the self-employed, benefits for the self-employed, improving labor relations in the field of self-employment.

Kirish

Mamlakatda aholi daromadlari va farovonligini oshirishning g'oyat muhim omili sifatida uning ish bilan bandligi darajasini oshirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish, mehnat bozori infratuzilmasini yanada rivojlantirish, odamlarni ijtimoiy himoya qilish tizimini mustahkamlash, ushbu masalalarni hal etishda mehnat qonunchiligi va ijtimoiy muhofaza tizimining faolligini mazmun va mohiyatan boyitish bugun dolzarb masalalar ro'yxatidan joy olmoqda.

Bugungi kunda mehnat resurslarining shakllanishi, taqsimlanishi, ulardan foydalanishning hududiy xususiyatlari bilan bir qatorda ijtimoiy-demografik omillarini ham inobatga olgan holda, aholi ish bilan bandlik darajasini oshirishning sifat ko'rsatkichlariga alohida e'tibor qaratilib kelinmoqda. Bunda, aholi tabiiy va mexanik harakati natijasida shakllanayotgan mehnat resurslarining ta'lim darajasi, malakali mehnat migratsiyasi, unumli, oqilona va munosib mehnat tamoyillari asosidagi bandlikni ta'minlash, ishsizlikni kamaytirish hamda mavjud mehnat resurslaridan o'z vaqtida samarali foydalanish kabi xususiyatlarni e'tiborga olish juda muhim sanaladi.

Noandozaviy bandlik shakllari davlat tomonidan nazorat qilinishi murakkab jarayon bo'lib, bu ko'pincha rasmiy statistikada aks ettirilmaydigan norasmiy bandlikni ifodalaydi. Milliy mehnat bozorida huquqiy aniqlikda bo'lmagan, andozadan juda farq qiladigan yangi bandlik shakli – o'zini o'zi ish bilan qilish maqomidan foydalanish juda oqilona yechim hisoblanadi.

Ko'pgina rivojlanayotgan mamlakatlar aholi bandligini oshirishning miqdoriy ko'rsatkichlarga asoslangan turi – o'zini o'zi band qilishdan foydalanishni afzal ko'rishadi.

O'zini o'zi band qilgan shaxslar deb, o'z ishini o'zi topib, uni o'zi bajarish orqali daromad ko'radigan jismoniy shaxslarga aytiladi. Masalan, yakka o'zi ishlaydigan enagalar, kulollar, sartaroshlar, farroshlar, tikuvchilar, dasturchilar va yana ko'plab kasb egalari o'zini o'zi band qiluvchilar bo'lishlari mumkin.

Ularning faoliyati “O'zini o'zi band qilgan shaxs sifatida faoliyatni amalga oshirish tartibi to'g'risida nizom” bilan tartibga solinadi. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 10-noyabrdagi “Kichik va o'rta biznesni moliyaviy qo'llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida” PF-193-sonli Farmoni bilan 101 turdagi faoliyat bilan shaxs o'zini o'zi band qilish mumkin. Albatta fuqaroning xohish-istagiga ko'ra, ularning bir nechtasini bir paytda tanlash ham mumkin.

Mehnatga layoqatli yoshdagi har bir jismoniy shaxs, yakka tartibdagi tadbirkorlardan tashqari, o'zini o'zi band qilishi mumkin. Biroq, o'zini o'zi band qiluvchilar yakka tartibdagi tadbirkor sifatida ro'yxatdan o'tishlari shart bo'lmasligi belgilangan.

Oylik ish haqi assosida ishlayotgan shaxslar asosiy ish joyida mehnat shartnomasi bo'yicha ishlab, bir vaqtning o'zida o'zini o'zi band qilish ham mumkin. Buning sharti, asosiy ishdagi faoliyat turi o'zini o'zi band qilish uchun ruxsat berilgan faoliyat turlari ro'yxatiga kirmagan bo'lishi kerak.

Mavzuga oid adabiyotlarning tahlili

Jahondagi ilmiy tadqiqotlar olib boruvchi yetakchi xalqaro tashkilotlardan biri – Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti tadqiqotlarida o'z-o'zini ish bilan band qilish deganda yakka tartibdagi tadbirkorlik qaroriga ega bo'lgan shaxslar tushuniladi.

O'zini o'zi band qilishni xalqaro tashkilotlar zaif bandlik sifatida e'tirof etishadi. Zaif bandlik deganda ishchilar beqarorlik, past ish haqi, cheklangan ijtimoiy himoya va mehnat huquqlarining yetarli darajada himoyalanganligini boshdan kechiradigan ish turlari tushuniladi. Xalqaro tashkilotlar hisobotlarida zaif bandlik turlari va ularning tasnifini o'z hisobotlarida atroflicha yoritib berishgan (1-jadval). Xususan, Mehnat statistikasi byurosi o'zini o'zi band qilishni zaif bandlik deya e'tirof etgan.

Bizning fikrimizcha, zaif 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 keltira olmaydigan faoliyat turidir.

Xalqaro tajribalar o'z-o'zini ish bilan band qilgan fuqarolar institutini joriy etishlari quyidagilarga asoslanadi: 1979-yilda Fransiya hukumati mamlakatda o'zini o'zi ish bilan band qilishni rivojlantirish dasturini joriy etish bo'yicha tajriba o'tkazgan va bu o'zini o'zi ish bilan band qiluvchi sifatida ro'yxatdan o'tgan fuqaroga o'z mablag'lari hisobidan shakllantiriladigan boshlang'ich kapital to'lab berilishiga asoslandi. Bu xarajatlar mamlakat uchun ishsizlik nafaqasidan ko'ra samarali ekanligi bilan ahamiyatli bo'ldi. Ushbu dastur Buyuk Britaniyada ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarga nisbatan joriy etildi. Keyinchalik, xuddi shu dasturlar boshqa Yevropa mamlakatlari amaliyotiga kiritilgan.

1-jadval

Xalqaro tashkilotlar hisobotlarida tavsiflangan zaif bandlik turlari¹⁷

t/r	Zaif bandlik turi	Tavsifi	Tashkilot hisoboti
1.	Vaqtinchalik va qisqa muddatli mehnat shartnomasi asosida ishlash	Boshqa ishga o'tkazilish yoki doimiy ishlash kafolatisiz qisqa muddatli shartnomalar bo'yicha ishlash	Yevropa mehnat xavfsizligi va salomatligi agentligi [1], 2019-yil
2.	To'liqsiz ish bilan bandlik	Ish joyida to'liq rasmiy imtiyozlar va kafolatli himoyaga ega bo'lmagan holda to'liq ish vaqtidan kam ishlash	Iqtisodiy hamkorlik va taraqqiyot tashkiloti [2], 2019-yil
3.	O'zini o'zi band qilish	Daromadlar beqarorligi va ijtimoiy himoya kafolatlarisiz kam daromadli sektorlarda o'zi uchun ishlash	Mehnat statistikasi byurosi [3], 2020-yil
4.	Malakasiz mehnat migratsiyasi	Malakasiz, beqaror ish haqi va ijtimoiy xizmatlardan foydalanish imkoniyati cheklangan ishlarga rozilik asosida boshqa mamlakatlar yoki mintaqalarga doimiy va vaqtinchalik ko'chib o'tish	Birlashgan Millatlar Tashkiloti [4], 2020-yil
5.	Xavf darajasi yuqori ish joylarida ishlash	Mehnat sharoitlari tartibga solinmagan, shikastlanish xavfi yuqori bo'lgan uy ishlari, qurilish, qishloq xo'jaligi va boshqa joylarda band bo'lish	Jahon sog'liqni saqlash tashkiloti [5], 2021-yil
6.	Norasmiy ish bilan bandlik	Rasmiy mehnat shartnomasiga ega bo'lmagan holda, ijtimoiy sug'urta va pensiya jamg'armasiga to'lovlarsiz mehnat faoliyati yuritish, mustaqil, vaqtinchalik yoki mavsumiy va uy ishlarida ishlash	Xalqaro mehnat tashkiloti [6], 2021-yil

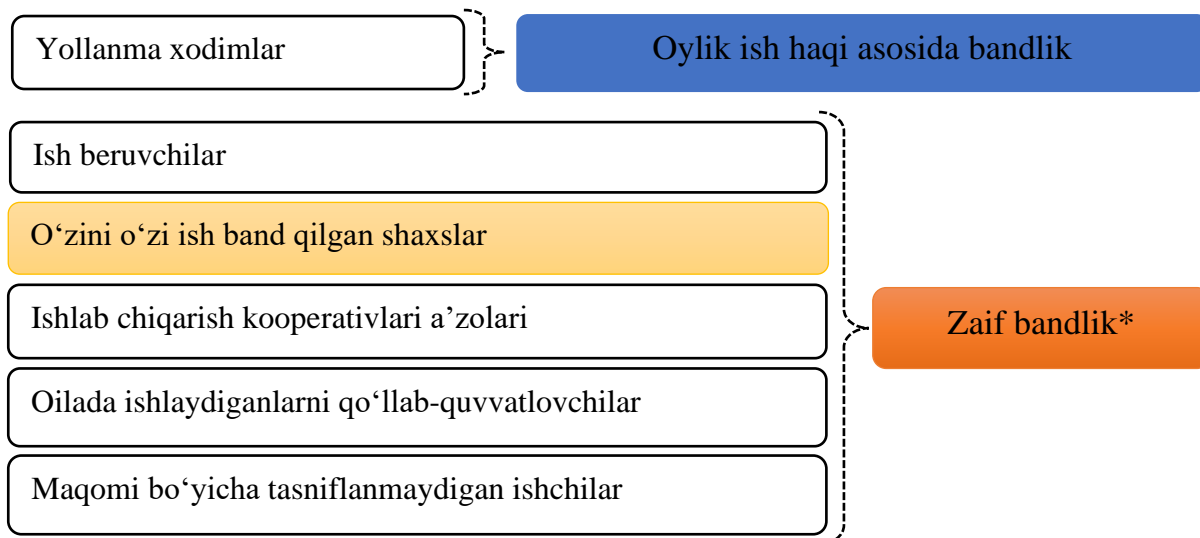
¹⁷ Muallif tomonidan tizimlashtirilgan.

Amerika Qo‘shma Shtatlarida o‘zini o‘zi ish bilan band qilganlar qonunchilikda xuddi harbiy faxriylar darajasi qatorida tasniflana boshladi, bu o‘z-o‘zini ish bilan band qilish tushunchasini sezilarli darajada kengaytirdi [7].

O‘zbekiston Fanlar akademiyasi akademigi Q.X.Abdurahmonov umumiy tarzda ish bilan bandlikka quyidagi ta’rifni keltirgan: “Ish bilan bandlik – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan o‘z shaxsiy va ijtimoiy ehtiyojlarini qondirish bilan bog‘liq bo‘lgan, ularga ish haqi va daromad keltiradigan faoliyatidir”[8]. O‘zini o‘zi band qilish ham mehnat daromadi keltiradigan bandlik turi hisoblanib, tegishli me’yorlar va huquqiy asoslariga ega.

Tadqiqotchi Q.Dilmonov “o‘zini o‘zi band qilish aholining bandligini ta’minlash va farovonligini oshirish omili bo‘lib, moddiy ishlab chiqarish va nomoddiy ishlab chiqarish belgilarini namoyon qiladi”, deb ta’kidlaydi [9]. Aslida o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarning umumiy band aholi tarkibidagi ulushi ko‘p bo‘lishi faqat rivojlanmagan va rivojlanayotgan mamlakatlarga xosdir.

O‘zini o‘zi band qilish – aholining noan’anaviy bandligi hisoblanibgina qolmasdan, balki boshqa bandlik turidan farqli jihatlariga ham ega. Rus tadqiqotchilaridan N.Tonkix va A.Babinsevalar o‘zini o‘zi band qilish bandlikning noan’anaviy turiga mansub deb bilishadi [10]. Biroq bu norasmiylik spektrida yotmaydi.



1-rasm. Bandlik Maqomining Xalqaro Tasniflagichi (ICSE-93)da ajratilgan band aholi guruhi [20] (*XMT tavsifi)

Xalqaro Mehnat tashkiloti (XMT)ning Bandlik maqomining xalqaro tasniflagichi (ICSE-93)da ajratilgan band aholi guruhi toifalarida kambag‘allik ta’sir doirasiga tushmaydigan eng ishonchli guruh bu – oylik ish haqi asosida band bo‘lgan yollanma xodimlardir (1-rasm).

XMT tasniflagichi (ICSE-93)da ish bilan bandlikning qolgan barcha guruhlari zaif bandlikka mansubligi ko'rsatilgan. Rivojlangan mamlakatlarda oylik ish haqi asosida bandlar tarkibida kambag'allik ta'sir doirasiga tushish xavfi juda kam. Biroq, rivojlanayotgan mamlakatlarda mehnatga layoqatli yoshdagilar oylik ish haqi asosida ish bilan band bo'lishlariga qaramay kambag'al xonadonda yashashlari mumkinligi sohadagi islohotlar izchilligini ta'minlashga undaydi.

A.Burlak o'z-o'zini ish bilan band qiluvchilarni quyidagicha ta'riflaydi: “o'z-o'zini ish bilan band qiluvchi fuqarolar” kapital egasi, ish beruvchi va boshqaruvchining xususiyatlarini birlashtiradi. Ularning boshqa ijtimoiy guruhlardan asosiy farqi kapitalni boshqarish va shaxsiy mehnat funksiyalarining mavjudligidir, bu esa ularni mayda mulkdorlar sinfidagi chegara qatlami sifatida belgilash imkonini beradi” [11].

“O'z-o'zini ish bilan band qilish” va “tadbirkorlik” tushunchalarini O.Grabova va A.Suglobov shaxsiy mehnatda shaxs ishtirokiga alohida e'tibor qaratgan holda, “o'zini o'zi ish bilan band qiluvchilar - bu xizmat ko'rsatishda, tizimli ravishda foyda olishga qaratilgan; yakka tartibdagi tadbirkor sifatida ro'yxatdan o'tmagan; yollanma ishchilar jismoniy shaxslar uchun ishlarni bajarishda shaxsiy mehnat ishtirokiga asoslangan faoliyatni o'z xavf-xatariga binoan mustaqil ravishda amalga oshiradigan fuqarolardir” [12] deya tavsiflashgan.

O'zini o'zi band qilishning shaxs fazilatlarini va ko'nikmalariga asoslanishi bo'yicha bir nechta yevropa olimlari tadqiqotlarida uchratish mumkin.

Xususan, tadqiqotchi I.Laytning fikricha [13], agar ishchilar rasmiy iqtisodiyot va mehnat bozorlari tomonidan qabul qilinmasa, o'z-o'zini ish bilan band qiluvchilar rasmiy mehnat bozorini chetlab o'tish va diskriminatsiyadan qochish evaziga ish bilan bandlik imkoniyatlarini yanada oshirishi mumkin.

G.Borjas va S.Bronarlar tadqiqoti shuni ko'rsatadiki, yuqori darajadagi ma'lumotga ega shaxslar ma'lumoti past darajadagilarga qaraganda o'z-o'zini ish bilan ta'minlashga ko'proq moyil bo'ladi [14]. Buni shaxs barkamolligi va ruhiy erkinlikka intilish tamoyillari bilan izohlash mumkin.

Xuddi shu qarashlar Ye.Lazearning ham tadqiqotlarida o'z ifodasini topgan, uning fikricha, bitta joyda ishlaydigan yoki oddiy kasb-hunar egalariga qaraganda bir nechta joyda ishlaydigan va yuqori darajadagi ma'lumotga ega bo'lgan shaxslar o'zlarini o'zlari band qilish hisobiga tadbirkorlik bilan shug'ullanish ehtimoli yuqori bo'lishini aniqlagan [15].

O'zini o'zi band qilish shunchaki faoliyat emas, balki zarurat sifatida ham shakllanadi. G'arb tadqiqotchi R.Bodenning ta'kidlashicha, ishlashga zarurat sezganda, farzandi bor ayollar erkin ish vaqti va oilaviy holati sababli o'z-o'zini ish bilan band qilish ehtimoli ko'proq bo'ladi [16]. Bu nafaqat asosiy, balki qo'shimcha ish sifatida ham namoyon bo'lishi mumkin.

O'zini o'zi band qilish nafaqat zaif, balki xavfli ham bo'lishi mumkin. S.Parker va D.Smetonlar o'z-o'zini ish bilan band qilish odatda xavfli faoliyat

sifatida baholashgan [17]. Tadqiqotchi D.Smeton buni yuqori xarajatlar bilan bir qatorda yuqori foyda keltirishi mumkin bo'lgan faoliyat turi sifatida izohlaydi.

Tadqiqot ishimizda o'zini o'zi band qilish faoliyat turlarini zaif jihatlari hamda unumli bandlikka transformatsion jarayonlari ko'riladi.

Tadqiqot metodologiyasi

Mazkur tadqiqotda bir qator ilmiy manbalarda o'z aksini topgan o'zini o'zi band qilish tamoyillari asosida aholi bandligi darajasini oshirish masalalariga taaluqli empirik va konseptual tadqiqotlar o'rganildi va ulardagi ilmiy yondashuvlar tizimlashtirildi. Shuningdek, tadqiqot ishida tizimli tahlil, mantiqiylik, analiz va sintez, qiyosiy tahlil va guruhlash usullari qo'llanildi.

Tahlil va natijalar

Mamlakat mehnat bozoridagi ikkita asosiy holatdan norasmiy bandlik yuzaga keladi.

Birinchi, rasmiy mehnat bozorida mehnat daromadlariga belgilangan turli ko'rinishdagi soliq stavkalari xodimlar mehnat daromadiga ta'sirining sezilarli darajada ortib borishi natijasida vujudga keladigan mehnat faoliyatidagi samarasizligi bunga asosiy sabab qilib ko'rsatiladi.

Ushbu masala yechimi ma'lum bir kasb yoki lavozim uchun shaxsning norasmiy sektordagi mehnat daromadi xuddi shu kasb yoki lavozim uchun rasmiy sektordagi mehnat daromadidan yuqori bo'lishini ta'minlashga asoslanadi. Aks holda, mehnat daromadidan va ijtimoiy soliqlar to'lashdan qochish mexanizmi faollashadi.

Ikkinchi, esa, rasmiy ish joylarining tanqisligi yoki ularda taklif etilayotgan ish haqi miqdorining belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan sezilarli farq qilmasligi ishlashni istaganlarning rasmiy mehnat bozoridan tashqarida daromad olish imkoniyatlarini izlashga olib keladi. Bu mehnat bozorida keskinlikni keltirib chiqarishi mumkin.

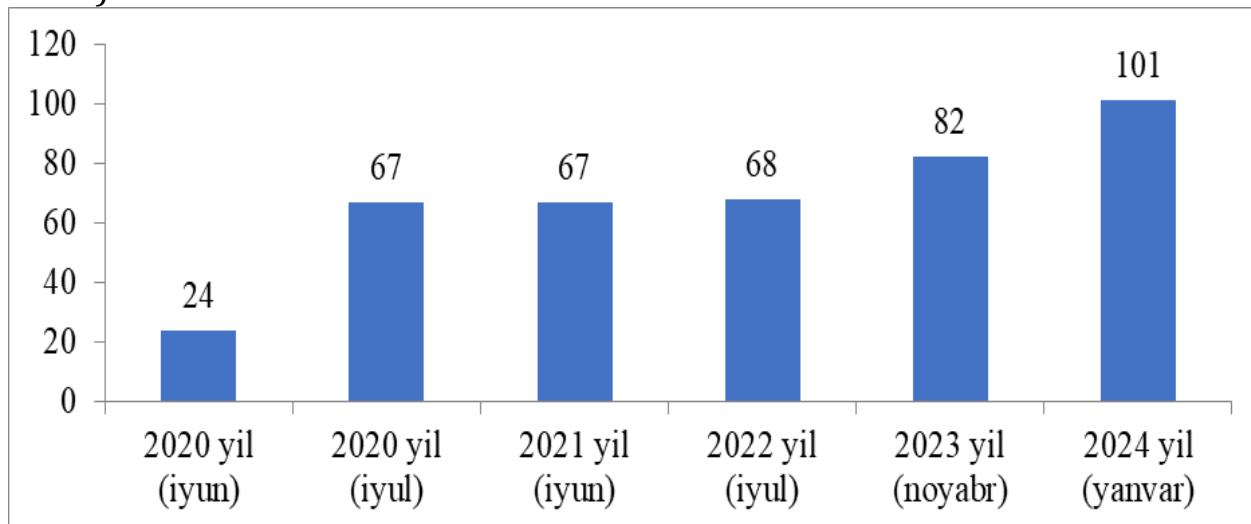
Ushbu masala yechimi esa, yangi ish o'rinlarini yaratish, kasbga o'qitish, malaka oshirish va qayta tayyorlov tizimini faollashtirish hamda tashqi mehnat migratsiyasini rag'batlantirishga asoslanadi.

Yuqoridagi mehnat bozorining ikki asosiy masalasini yechimi sifatida yangi strategiya – o'zini o'zi band qilishni tartibga solish va rag'batlantirish muhim ahamiyat kasb etib kelmoqda.

Ma'lumki, 2020-yil 1-iyulgacha o'zini o'zi band qilgan shaxslar shug'ullanishi mumkin bo'lgan faoliyat turlari 24 tani tashkil etdi va ush faoliyat turi bilan shug'ullanayotgan shaxslar amaldagi Bazaviy hisoblash miqdori (BHM)ning 4,5 barobar miqdorida (1000000 so'm) ijtimoiy soliq to'landi.

2020-yil 1-iyuldan o'zini o'zi band qilgan shaxslar shug'ullanishi mumkin bo'lgan faoliyat turlariga 43 ta faoliyat qo'shildi va ular soni 67 tani tashkil etdi. Shu bilan birga amaldagi Bazaviy hisoblash miqdori (BHM)ning 50%i miqdorida (111500 so'm) ijtimoiy soliq to'lash joriy etildi. Ijtimoiy soliq miqdori qariyb 10 barobarga kamaytirildi.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2021-yil 5-maydagi “Sog‘liqni saqlash tizimida olib borilayotgan islohotlarni izchil davom ettirish va tibbiyot xodimlarining salohiyatini oshirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratish to‘g‘risida”gi PF-6221-sonli farmoni asosida 2021-yil 1-iyuldan boshlab hamshiralik ishi (ro‘yxatdagi 68-faoliyat turi) o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat (ishlar, xizmatlar) turlari ro‘yxatiga kiritildi. Bunda to‘lanadigan ijtimoiy soliq 373650 so‘m etib belgilandi (**2-rasm**).



2-rasm. O‘zbekiston Respublikasida o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat turlari soni (birlik)¹⁸

2022-yilning 1-noyabr sanasidan o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat turlari 10 taga oshib, ular 78 taga yetdi.

2022-yilda o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar shug‘ullanishi mumkin bo‘lgan faoliyat turlari tarkibida o‘zgarishlar bo‘ldi, yangilari qo‘shildi va ular soni 82 taga yetkazildi.

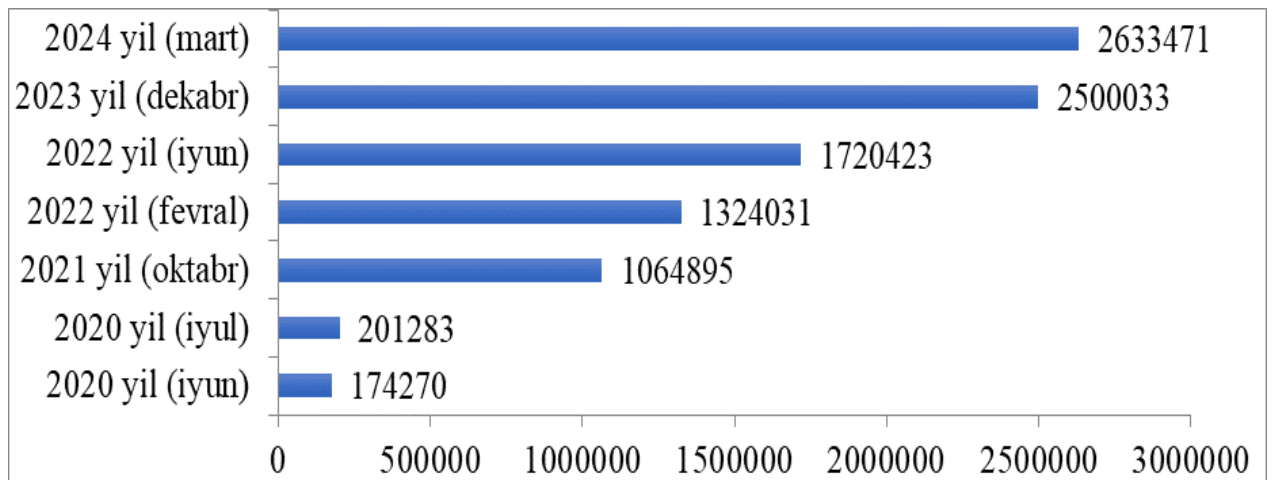
O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2023-yil 10-noyabrdagi “Kichik va o‘rta biznesni moliyaviy qo‘llab-quvvatlash tizimini takomillashtirish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi PF-193-sonli farmoni asosida 19 ta faoliyat turi qo‘shildi va amalda 2024-yil 1-martdan kuchga kirdi.

O‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida mehnat faoliyatini amalga oshirish davri pensiya olish huquqiga ega bo‘lingan paytdan e‘tiboran yoshga doir pensiyani hisoblab chiqarish uchun qabul qilinadigan ish stajiga qo‘shib hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasida o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar soni dinamikasi so‘nggi yillarda keskin o‘shish tendensiyasiga ega. 2024-yil 1-mart holatiga ko‘ra, mamlakatda 2633471 kishi o‘zini o‘zi band qilgan. Buni 2023-yil noyabr oyida o‘zini o‘zi band qilishda faoliyat turlari ro‘yxatini kengayishi bilan izohlash mumkin (3-rasm).

¹⁸ Onlayn rasmiy ma’lumotlar asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

O‘zbekiston Respublikasi hududida “Aholi bandligi to‘g‘risida”gi Qonuni 35-37-moddalari, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 8-iyundagi PQ-4742-son qarori hamda Vazirlar Mahkamasining 2020-yil 23-dekabrda 806-son qarori o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar faoliyatini tartibga solishnina asosiy huquqiy asoslari hisoblanadi.



3-rasm. O‘zbekiston Respublikasida o‘zini o‘zi band qilgan shaxslar soni dinamikasi (*kishi*)¹⁹

Ma’lumki, o‘zini o‘zi band qilgan shaxs “Soliq.uz” mobil ilovasi yoki soliq to‘lovchining shaxsiy kabinetini orqali yoxud davlat soliq xizmati organiga shaxsan kelib ro‘yxatdan o‘tish mumkin.

O‘zini o‘zi band qilgan shaxs sifatida ro‘yxatga olish davri, mehnat faoliyati bu davrda o‘zini o‘zi band qilish tartibida amalda bajarilganligi yoki bajarilmaganligidan qat’i nazar, pensiyani tayinlash uchun mehnat stajiga qo‘shib hisoblanadi.

Mahalliy mehnat organlari o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarga imtiyozli mikrokreditlar ajratish uchun tijorat banklariga tavsiyalar beradi [18].

Ma’lumki, aholini tadbirkorlik faoliyatiga keng jalb qilish va qonuniy mehnat faoliyati bilan shug‘ullanishga qo‘shimcha shart-sharoit yaratish maqsadida o‘zini o‘zi band qilgan shaxslarga faoliyat turlari kengaytirildi. Faoliyat turlari kengaymoqda, biroq o‘zini o‘zi band qilish faoliyatining barcha turlari zaifligicha qolmasligi, uni unumli bandlikka transformatsiya qilish zarurati yuzaga kelmoqda.

Avvalo, unumli bandlikni izohlash talab etiladi. Bizning fikrimizcha, 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.

¹⁹ Muallif tomonidan tizimlashtirilgan.

¹⁹ Onlayn rasmiy ma’lumotlar asosida muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

Bugungi kunda o'zini o'zi band qilgan shaxslarning barchasi mehnat daromadi o'zi va qaramog'idagilar uchun milliy kambag'allik chegarasidan yuqori darajadagi iste'mol uchun kafolatli mehnat daromadi keltirmoqdami?! Buning uchun o'zini o'zi band qilish faoliyat turlari mavsumiy, huquqiy, tashkiliy, ma'muriy, ijtimoiy va iqtisodiy jihatlar bo'yicha chuqur ilmiy o'rganilishi, asosli tahlillar va zaif bandlikdan unumli bandlikka o'tish mexanizmlari joriy etilishi lozim.

Zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsion jarayonlarda quyidagi masalalar yaqqol ko'zga tashlanmoqda:

1. O'zini o'zi band qilgan shaxslar faoliyatining hozirgi holatini to'g'ri baholay olish lozim. Bunga asosiy sabab qilib, bugungi kunda soliq organlaridan rasmiy ro'yxatdan o'tib, faoliyatini amalga oshirmayotgan yohud tezda tugatayotgan o'zini o'zi band qilgan shaxslar ham kam emas.

2. O'zini o'zi band qilgan shaxslar faoliyatni boshlashlarida hech qanday maxsus tayyorgarlik yoki tegishli malaka sertifikati talab etilmaydi. Aslida, xalqato tajribalarda har qanday maqsadli faoliyat sohasi uchun qandaydir ko'nikma va bilim talab qilinadi.

3. O'zini o'zi band qilgan shaxslar ro'yxatga olinishida hech bo'lmasa, faoliyat modeli yoki maqsadli rejasiga ega bo'lishi talab etilmaydi. Bu ro'yxatga olish tizimini soddalashtirilganligidan dalolat berishi mumkin, aslida nima ro'yxatga qo'yilayotgani muhim bo'lishi kerak. Binobarin, mamlakatdagi mavjud biznes inkubatorlar ko'magida bozor tahlili, marketing strategiyasi, moliyaviy prognozlar va operatsiyalar rejasini o'z ichiga olgan batafsil biznes-rejani yaratilishi maqsadga muvofiq va natijador hisoblanadi.

4. O'zini o'zi band qilgan shaxslar bazaviy moliyaviy ilmga va huquqiy xabardorlikka ega bo'lishi ular ishini yanada rivojlantirishga ko'makchi bo'ladi. Yaratilayotgan faoliyatni moliyalashtirish usullarini, jumladan, kreditlar, grantlar yoki investitsiyalarni birlamchi tahlil eta olish, mahalliy qonunlarga muvofiq faoliyatni ro'yxatdan o'tkazish, tegishli litsenziyalar va ruxsatnomalarni mustaqil olishni bilishi kerak.

Zaif bandlikdan unumli bandlik sari transformatsiya vaqt, kuch va strategik rejalashtirish talab etadi. To'g'ri yondashuv o'zini o'zi band qilgan shaxsning professional va shaxsiy hayotini sezilarli darajada yaxshilashi mumkin.

Xulosa va tavsiyalar

O'zbekistonda norsarmiy ish bilan band aholi qatlamini rasmiy bandlikka o'tkazish, hufiyona tadbirkorlikni shaffof va ochiqlikka olib chiqish islohotlar markazidagi dolzarb vazifalar yechimi izlanayotgan bir paytda, davlat dasturlari va maqsadli strategik yo'nalishlarda o'zini o'zi band qilish mexanizmlari faolligini ta'minlash ham juda dolzarb masalaga aylanib bormoqda. Ayni kunda respublikada 2,6 mln.dan ortiq shaxs o'zini o'zi band qilgan bo'lib, 101 ta faoliyat turi doirasidan ish bilan band. O'zini o'zi band qilgan shaxslar bandligini zaiflikdan unumlilik tamoyillariga asoslanishi quyidagilarga bog'liq deb hisoblaymiz:

Turli mamlakatlarda yakka tartibdagi tadbirkorlarning daromadlarini oshirishga qaratilgan islohotlar iqtisodiy vaziyatga, qonunchilik bazasiga va davlat ehtiyojlariga qarab farq qilishi mumkin. Biroq, turli kontekstlarda qo'llanilishi mumkin bo'lgan bir nechta umumiy islohot sohalari mavjud:

Avvalo, o'zini o'zi band qilganlar uchun soliq tizimini soddalashtirish maqsadga muvofiq bo'ladi. Amaldagi qonunchilikka kiritilgan o'zgartirishga ko'ra, 2024-yilning 1-yanvaridan boshlab o'zini o'zi band qilgan shaxslarning mehnat faoliyati natijasida yoki tovarlarni (xizmatlarni) realizatsiya qilishdan olingan daromadlariga ushbu daromadlar soliq davrida yuz million so'mdan oshgan kundan e'tiboran yakka tartibdagi tadbirkorlar uchun belgilangan tartibda soliq solinishi belgilandi [19]. Biroq, o'zini o'zi band qilish faoliyat turlaridagi ayrim mavsumiy faoliyat turlari uchun soliq ta'tillari joriy etish zarurati mavjud.

Ikkinchidan, o'zini o'zi band qilgan shaxslar toifalarini ijtimoiy qo'llab-quvvatlash tizimini joriy etish kerak. Bunda faoliyatini sug'urtalash tizimini yaratish, iqtisodiy tanazzul yoki tabiiy ofatlar davrida ularni qo'llab-quvvatlash fondlarini tashkil etish bugun juda zarur. Axir, qanchadan-qancha umidli bo'lajak tadbirkorlar o'z faoliyatini yuqoridagi sabablarga ko'ra yakunlashga majbur bo'lishmoqda.

Uchinchidan, o'zini o'zi band qilgan shaxslarning faoliyati doirasida bilimlarini va malakalari oshirishlari uchun bepul yoki subsidiyalangan ta'limga yo'llanmalar berish, malaka oshirish va yangi ko'nikmalarni o'rganish uchun kurslar va treninglarga onlayn yoki an'anaviy tarzda kirib o'qishlariga ko'maklashish, biznes, marketing va moliyaviy menejment bo'yicha maslahatlar beruvchi qo'llab-quvvatlash markazlarini yaratish maqsadga muvofiq bo'ladi.

To'rtinchidan, moliyadan foydalanish imkoniyatlarini yaxshilash uchun shart-sharoitlarni yaratib berish. Xususan, o'zini o'zi band qilgan shaxslar o'z biznesini kengaytirish yoki yangi biznes boshlash uchun mikro kredit dasturlarini ishlab chiqish, turli innovatsion loyihalar va biznes tashabbuslarini qo'llab-quvvatlash uchun subsidiya va grantlar dasturlarini joriy etish.

Beshinchidan, o'zini o'zi band qilgan shaxslar uchun maxsus raqamli platforma va markazlashgan mobil ilovalarni ishlab chiqish ularning faoliyatini yanada yengillashtirishi mumkin. Amaldagi “Soliq.uz” mobil ilovasida aynan ushbu soha vakillarini to'liq qamrab ololmagan.

Oltinchidan, o'zini o'zi band qilgan shaxslar tomonidan ishlab chiqarilgan tovarlar va xizmatlarni erkin va masofaviy realizatsiya qilishlari uchun markazlashgan elektron bozorni yaratish va shu asosida ularni qo'llab-quvvatlash kerak.

Foydalanilgan adabiyotlar ro‘yxati

1. European Agency for Safety and Health at Work. (2019). Temporary and Contract Work. Bilbao: EU-OSHA,2019.
2. OECD. (2019). Self-Employment Without Employees. Paris: OECD.2019.
3. Bureau of Labor Statistics. (2020). Part-Time Employment. Washington, D.C.: BLS. 2020.
4. United Nations. (2020). Labor Migration. New York: UN. 2020.
5. World Health Organization. (2021). High-Risk Sectors. Geneva: WHO.2021
6. International Labour Organization. (2021). Informal Employment. Geneva: ILO, 2021.
7. Бондаренко В.А. Развитие самозанятости в странах Европейского Союза и США. - М.: НП «Московский центр развития предпринимательства», 2009.
8. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти (дарслик). -Т.: Меҳнат. - 2009. -512 б.
9. Дилмонов Қ. Хизмат кўрсатиш соҳасида ўзини ўзи банд қилишнинг аҳоли турмуш даражасига таъсири // “Biznes-Эксперт” иқтисодий илмий-амалий ойлик нашр, 2021 йил 3 (159)-сон, 74-77-бетлар
10. Тонких Н.В., Бабинцева А.В. Исследование самозанятости населения в Российской Федерации: общие и частные проблемы // Вестник Омского университета. Серия «Экономика», 2020. Т. 18. № 1. С. 172-183. doi: 10.24147/1812-3988.2020.18(1).172-183.
11. Бурлак А.В. К вопросу о понятии «самозанятые граждане» // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2016. – № 4 (49).
12. Грабова О.Н., Суглобов А.Е. Проблемы выхода «из тени» самозанятых лиц в России: риски и пути их преодоления // Экономика. Налоги. Право. – 2017. – Т. 10. – № 6. – С. 108–116.
13. Light, I. (1972) Ethnic Enterprise in America: Business and Welfare among Chinese, Japanese, and Blacks. University of California Press, Berkeley.
14. Borjas, G. and Bronar, S. (1986) Consumer Discrimination and Self-Employment. Journal of Political Economy, 97, 581-605. <https://doi.org/10.1086/261617>
15. Lazear, E. (2005) Entrepreneurship. Journal of Labor Economics, 23, 649-680. <https://doi.org/10.1086/491605>
16. Boden, R. (1999) Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment: Gender Difference Selection. American Journal of Economic and Sociology, 58, 71-83. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1999.tb03285.x>
17. Parker, C. (2004) The Economics of Self-employment and Entrepreneurship, Cambridge University Press.; Smeaton, D. (2003).

Employed workers: calling the shots or hesitant independents? A consideration of the trends. Sage Journals. 17(2), 379-391.

18. М.Каримжонов. Ўзини ўзи банд қилиш қандай амалга оширилади? // «Xabar.uz» ахборот-таҳлилий портали. Манба: <https://www.xabar.uz/mahalliy/ozini-oz-band-qilish-qanday-amalga-oshiriladi>

19. Daromadi 100 mln soʻmdan oshgan oʻzini oʻzi band qilgan shaxslar AOS hisobotini qanday topshiradi? Манба: <https://soliq.uz/press-services/news/show/daromadi--mln-somdan-oshgan-ozini-oz-band-qilgan-shaxslar-aos-hisobotini-qanday-topshiradi-2-3>

20. ICSE - International Classification of Status in Employment, 1993. URL: <https://www.ilo.org>.

Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali



+998 71 239 28 13

Tashkent, Uzbekistan

ilmiymaktab@gmail.com

www.laboreconomics.uz