

**INDUSTRIAL IQTISODIYOTNI RIVOJLANTIRISH ORQALI  
AHOLI ISH BILAN BANDLIGINI TA'MINLASH YO'LLARI**

***Ubaydullayev Akmal Tulkinboyevich***

*University of Business and Science moliya kafedrasi dotsenti, PhD*

[\*foxlisa037@gmail.com\*](mailto:foxlisa037@gmail.com)

*tel: +998902755786*

*ORCID: 0009-0000-5915-3878*

***Ubaydullayev Azizbek Sadriddinovich***

*University of Business and Science 1-bosqich magistranti*

[\*tel:+998990194550\*](tel:+998990194550)

***Annotatsiya:*** Mazkur maqolada industrial iqtisodiyotni rivojlantirish orqali aholi bandligini ta'minlashning nazariy va amaliy jihatlari tahlil qilinadi. Shuningdek, sanoat tarmoqlarini modernizatsiya qilish, mahalliyashtirish jarayonlarini kengaytirish hamda yangi ishlab chiqarish quvvatlarini yaratish orqali yangi ish o'rinlari tashkil etish imkoniyatlari ko'rib chiqiladi. Tadqiqot natijasida sanoatni rivojlantirish orqali barqaror iqtisodiy o'sish va aholi bandligini oshirish bo'yicha taklif va tavsiyalar ishlab chiqilgan.

***Kalit so'zlar:*** industrial iqtisodiyot, sanoatni rivojlantirish, aholi bandligi, yangi ish o'rinlari, mahalliyashtirish, iqtisodiy o'sish, ishlab chiqarish samaradorligi.

XXI asrning ikkinchi o'n yilligi kompyuterlashtirish, 3D texnologiyalari, robot texnikasi va mehnatning boshqa zamonaviy vositalari, yangi texnologiyalar keng yoyilishi bilan ajralib turmoqda. Buning natijasida an'anaviy xizmat ko'rsatish, savdo, boshqarish sohalaridagi faoliyat turlari, ta'lim, san'at, huquqshunoslik, kommunikatsiyalar tarmoqlarida ish bilan bandlikning shakllari tubdan o'zgarib bormoqda. Shu tufayli avvalgi industrial jamiyatdan yangi,

innovatsion iqtisodiyotga o'tish kuzatilmoqda. Bu quyidagi xususiyatlarda o'z ifodasini topmoqda:

- iqtisodiyotda nihoyatda samarali sanoat, bilimlar industriyasi, yalpi ichki mahsulot hajmida yuqori sifatli va innovatsion xizmatlarni qamrab olgan innovatsion sektor ustunlik qila boshladi;

- iqtisodiyotda miqdor jihatdan o'sishdan ko'ra ko'proq sifat jihatdan yangi innovatsion o'zgarishlarga moyillik ayon bo'lmoqda;

- iqtisodiy faoliyatning barcha turlarini keskin raqobat qamrab olgan;

- «mehnat» omili «inson kapitali» tomon o'zgarmoqda: bu - mehnat bozorida yuqori malakaga, ijodiy va ilmiy salohiyatga ega xodimlarga talabni kuchaytirmoqda.

### **1.1-jadval**

#### **Mehnat munosabatlari sub'ektlarining xususiyatlari<sup>1</sup>**

<b>Mehnat munosabatlari sub'ektlari</b>	<b>Afzalliklar</b>	<b>Kamchiliklar</b>
Xodim	Muayyan darajada daromadning kafolatlanganligi (ish beruvchi foyda olishi-olmasligidan qat'i nazar ish haqi to'lashi shart).	SHaxsiy va kasbiy manfaatlarini amalga oshirish-da tanlash erkinligining mavjud emasligi (ishlab chiqarish vositalariga ega emasligi tufayli), o'z vaqtining ko'p qismini ishga sarflash zarurati.
	Ish bilan bandlikning himoyalanganligi (ish beruvchining xodimni ishdan bo'shatishi huquqiy	Ish beruvchining tartib-qoidalariga mehnat natijalaridan qat'i nazar amal qilish zarurati.

<sup>1</sup> Muallif tomonidan ishlab chiqilgan.

	chegaralanganligi).	
Ish beruvchi	Xizmat yo'riqnomalarida ko'rsatilgan vazifalarni bajarishga tayyor xodimlarning mavjudligi	Korxonaga foyda keltirmaydigan vazifalar, ijtimoiy kafolatlar uchun ko'p xarajatlar qilinishi.
	Korxonaga uchun zarur xodimlarni tanlash imkoniyati, ular malakasini oshirish, o'qitish va rivojlantirish.	Xodimlar samaradorligini boshqarish imkoniyatlarining chegaralanganligi
Davlat	Ishsizlik darajasining pastligi, mehnatga layoqatli aholining salmoqli qismini ish bilan ta'minlash kafolati	Mehnat munosabatlari sub'ektlari (xodimlar va ish beruvchilar) o'rtasida nizolar kuchayishining xavfi.
	Byudjetga pul tushumlarining, davlat pensiya ta'minoti, tibbiyot va ijtimoiy ta'minotning moliyalashtirilishi kafolatlanishi	Ish beruvchining o'z shartnomaviy majburiyatlarini bajara olmasligi xavfi

An'anaviy hisoblangan mehnat munosabatlari o'z afzalliklariga hamda kamchiliklariga ega edi (1.1-jadval). Tizimga xodim uchun kamroq ishlagan holda barqaror daromadga ega bo'lish (ramziy mehnat faoliyati uchun ramziy ish haqi olish), tavakkalchilik qilmaslik, xizmat vazifasida kafolatli ko'tarilib borish va hokazolar xos bo'lgan.

An'anaviy hisoblanadigan mehnat munosabatlari uchun ish bilan bandlikning an'anaviy shakllariga quyidagilar xos:

1. Iqtisodiy xususiyatlar. Bu xodimni oldindan ishlab chiqarish vositalari va tadbirkorlik tavakkalchiliklaridan ajratishni nazarda tutadi.

Xodim korxonaga faoliyatining natijasidan qat'iy nazar mehnati uchun o'rnatilgan ish haqini oladi. Shu bilan birga u mehnatning ijtimoiy taqsimlanishida

ishtirok etadi va ijtimoiy mahsulotdagi o'z ulushini oladi.

2. Xususiy xususiyatlar. Bunda xodim ish beruvchi bilan rasmiy mehnat shartnomasi asosida o'zaro mehnat munosabatlarida bo'ladi. Mehnat shartnomasi xodimning ish beruvchiga nisbatan bo'ysunishini o'rnatadi (xodim ish beruvchining talablarini bajarishi shart). Shu bilan birga mehnat shartnomasi muddatsiz xususiyatga ega bo'lib, u ham xodim, ham ish beruvchi tashabbusi bo'yicha bekor qilinishi mumkin. Ayni paytda xodimga ish bilan to'la bandlik kafolatlanadi.

3. Tashkiliy xususiyatlar. Xodim ayrim vazifani emas, mehnat majburiyatlarini bajarish uchun jalb etiladi. Xodim ushbu majburiyatlarini ish beruvchi tomonidan taqdim etilgan ish joyida bajaradi. Bunda uning ish beruvchi tomonidan o'rnatilgan ish vaqti va ichki tartib qoidalari mavjud bo'ladi. Ish kunning davomiyligi ham o'rnatilgan bo'ladi. Xodimning malakasi, uning mehnat salohiyati ishlab chiqarish jarayoni xususiyatlariga mos bo'ladi.

4. Ijtimoiy xususiyatlar. Bu xodimning ijtimoiy himoyasi kafolatlanishini ko'zda tutadi. Agar an'anaviy mehnat munosabatlari institutsionallashtirilgan, ya'ni qonuniy asoslarga ega bo'lsa, ularning yangilari huquqiy jihatdan rasmiylashtirilmagan, hozircha umume'tirof etiladigan amaliyotga aylanmagan. Shuning uchun ularni "nostandart mehnat munosabatlari", deb ham atashadi.

XX asrning 80-yillarida ish bilan bandlikning ushbu turi «prekariat» (lot. «precarium» - «beqaror», «kafolatlanmagan») atamasi bilan nomlana boshlandi. Dastlab bu atama jamiyatning eng qashshoq toifasiga nisbatan ishlatilib kelingan edi. Ingliz olimi G.Stending bu atamani ijtimoiy-mehnat munosabatlariga nisbatan qo'llab, ish bilan prekarizatsiyalashgan bandlik sub'ekti - prekariatning mehnat faoliyatiga taalluqligi piramidasini yaratdi (1.2-rasm).

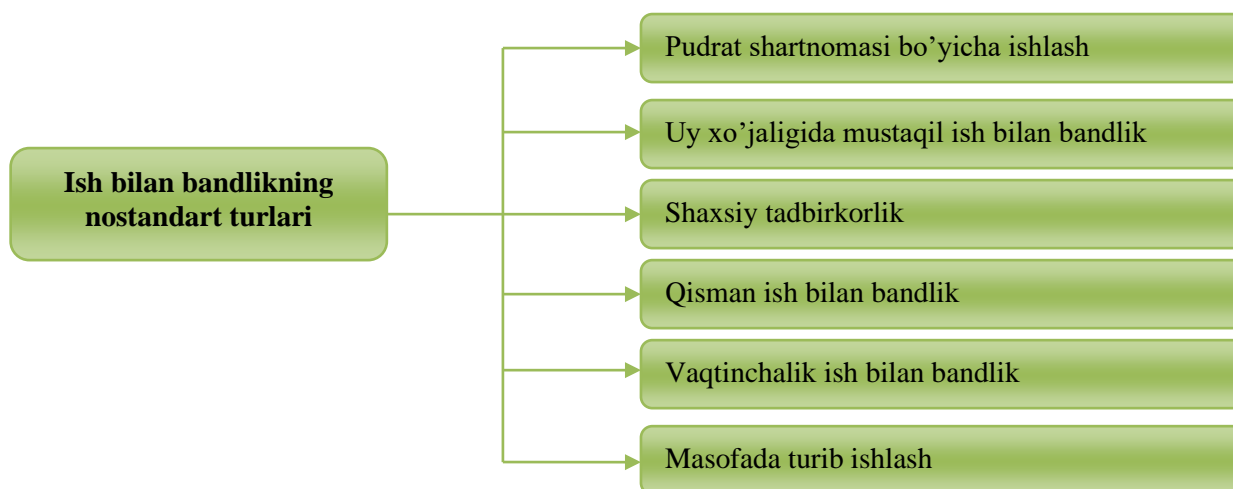


### **1.2-rasm. G.Stendingning mehnat faoliyatiga taalluqliligi piramidasi**

Rossiyalik olimlar T.Golenkova va Yu.V.Golnusovaning fikricha, prekariatlar toifasiga quyidagilar kiradi:

- ish beruvchi bilan barqaror qonuniy mehnat munosabatlarini rasmiylashtirmagan, qisman ish bilan band xodimlar;
- ish beruvchi tomonidan shtat ro'yxatidan chiqarilib, boshqa korxonalariga personal ijarasi sifatida berilgan xodimlar;
- ish beruvchi tashabbusi bo'yicha to'liqsiz ish kuni (haftasi, oyi) tartibida mehnat faoliyati bilan band xodimlar;
- majburan ishsizlar;
- ish topishdan umidini uzgan shaxslar.<sup>2</sup>

Prekariatlarning (beqaror) mehnat faoliyati nostandart mehnat munosabatlariga olib keladi. Bu esa, o'z navbatida, mehnat bozorida ish bilan bandlikning nostandart shakllari paydo bo'lishiga olib keldi (1.2-rasm).



### **1.2-rasm. Ish bilan bandlikning nostandart turlari**

Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) ish bilan bandlikning nostandart shakllarining mehnat bozoriga ta'sirini tadqiq etib chiqdi. XMT tomonidan e'lon qilingan ma'ruzada ish bilan nostandart bandlikning to'rt shakli: vaqtinchalik kontraktlar, ish bilan to'liq bo'lmagan bandlik, ish joyidan tashqarida ishlash, ishga

<sup>2</sup> Голенкова Т., Голнусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества / Социологическая наука и социальная практика, 2013, №3. С.8.

yollash agentligida vaqtincha ishlash holatlari ortib borayotganligi ta'kidlanadi.

## **XULOSA**

Bizningcha, aholini ish bilan bandligi – fuqarolarning qonun hujjatlariga zid kelmaydigan, ularning ehtiyojlarini qondirishga qaratilgan, ularga ish haqi (daromad) keltiradigan hamda moddiy ne'matlar ishlab chiqarish faoliyatlariga asoslangan ijtimoiy-iqtisodiy munosabatlar majmuasidir. Industrial iqtisodiyotni rivojlantirish sharoitida aholini ish bilan bandligini tashkil etish muammosi nazariy va amaliy jihatdan yangicha mazmun kasb etadi. Mehnat bozorini yanada rivojlantirish aholini ish bilan bandligini tartibga solishda muhim o'rin egallaydi. Chunki mehnat bozorida asosiy milliy resurs – ishchi kuchi shakllanadi hamda u korxonalar, tarmoqlar, viloyat va tuman mintaqalari bo'yicha taqsimlanadi. Shu bilan birga, ish bilan bandlik maqomi ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etuvchi mehnat resurslarining ma'lum qismi uchun belgilanadi. Bunga daromad olish maqsadida tovarlar ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish uchun o'z ish kuchini taklif qiladigan shaxslar guruhi, shuningdek ijtimoiy foydali faoliyatda ishtirok etsa ham bevosita pul daromadi keltirmaydigan aholi qatlamlari hamda ne'matlar ishlab chiqarish yoki xizmat ko'rsatish bilan bog'liq faoliyat orqali daromad oluvchi kishilar guruhlari kiradi.

## **Adabiyotlar**

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi: (2021 yil 1 fevralgacha bo'lgan o'zgartirish va qo'shimchalar bilan) Rasmiy nashr – O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi. – T.: “Adolat”, 2021 yil, 76-b.
1. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2017 yil 24 maydagi «Bandlik sohasida davlat siyosatini yanada takomillashtirish va mehnat organlari faoliyati samaradorligini tubdan oshirish chora-tadbirlari to'g'risida»gi Farmoni // Xalq so'zi, 2017 yil 25 may.
2. Sanoat tarmoqlari korxonalarining jismoniy ishdan chiqqan va ma'naviy eskirgan mashina-uskunalarini jadal yangilash, shuningdek, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirishga oid qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida”gi 2016 yil 22 dekabrda PQ-2692-sonli Qarori.

3. Abdurahmonov Q. Mehnat iqtisodiyoti: nazariya va amaliyot. Darslik. Qayta ishlangan va to'ldirilgan 3-nashri. – T.: “FAN”, 2019. – 592 b.
4. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. “Управление персоналом” (Учебник). - М.: “ЮНИТИ”, 2014.
5. Генкин Б.М. “Экономика и социология труда: Учебник для вузов” // Б.М. Генкин. - 8-е изд. – М.: “НОРМА-ИНФРА-М”, 2014. – с. 138, 416.
6. O'lmasov A., Vahobov A. “Iqtisodiyot nazariyasi” (Darslik) (to'ldirilgan va qayta ishlangan nashri). - T.: “IQTISOD-MOLIYA”, 2014. – 41-43 b.
7. “Экономика труда: (социально-трудовые отношения)”: учебник // Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.: “Экзамен”, 2006. – с. 42.
8. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г. Экономика труда–2-е изд., перераб. и дополненное //М.: Юрайт, 2017.
9. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 т. М.: Наука, 1993. –570 с.
10. Самуэльсон П. Экономика. Т.2. - М.: 2006, с. 343.
11. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Пер. сангл. проф. Н.Н.Любимова, под. ред. д.э.н., проф. Л.П.Куракова. – М.: МИЭМП, 2010;
12. Yillik statistil to'plami. – T.: O'zbekiston, 2021.
13. O'zbekistonda mehnat va bandlik. – T.: O'zbekiston, 2021
14. O'zbekiston raqamlarda. – T.: O'zbekiston, 2021.
15. Statistika SNG (statisticheskij byulleten) 2021.