



Гулнора Абдурахмонова • Достонбек Рустамов

ИНСОН КАПИТАЛИНИ РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ АСОСИДА РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ

331

A15

**Гулнора Абдурахмонова
Достонбек Рустамов**

**ИНСОН КАПИТАЛИНИ РАҚАМЛИ
ИҚТИСОДИЁТ АСОСИДА
РИВОЖЛАНТИРИШ
ЙЎНАЛИШЛАРИ**

116551

4/3

Globe
EDIT

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

Publisher:

GlobeEdit

is a trademark of

International Book Market Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group
17 Meldrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius

Printed at: see last page

ISBN: 978-613-9-41499-4

Copyright © Гулнора Абдурахмонова, Достонбек Рустамов

Copyright © 2020 International Book Market Service Ltd., member of
OmniScriptum Publishing Group.

All rights reserved. Beau Bassin 2020.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ ВА ЎРТА МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ИҚТИСОДИЁТ УНИВЕРСИТЕТИ

АБДУРАХМОНОВА ГУЛНОРА ҚАЛАНДАРОВА
РУСТАМОВ ДОСТОНБЕК ЖАМШИД ЎҒЛИ

ИНСОН КАПИТАЛИНИ
РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ АСОСИДА
РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ

Монография

Globe
EDIT

Абдурахмонова Г.К., Рустамов Д.Ж. “Инсон капиталини рақамли иқтисодиёт асосида ривожлантириш йўналишлари”. Монография. – Beau Bassin: “GlobeEdit” Publisher, 2020. – 127 б.

Ушбу монография стратегик тараққиётнинг ривожланиш жараёнида шаклланаётган инновацион ва рақамли иқтисодиёт, меҳнат муносабатлари, меҳнат бозорининг хусусиятлари, иш билан виртуал бандлик ва масофадан туриб ишлаш, иш билан бандликнинг беқарор шакллари ва бошқа усуллари, ҳар бир оиланинг тадбиркор бўлиши, мамлакатда мажбурий меҳнатга барҳам бериш, меҳнатга бўлган рағбат, мотивация ва иш ҳақи, “ақли иқтисодиёт”, “истеъмол саватчаси”, “муносиб меҳнат” – каби энг замонавий тушунчалар билан ёритилган.

Монография иқтисодиёт йўналиши бўйича таҳсил олаётган талабаларга, меҳнат иқтисодиёти соҳасида илмий иш олиб бораётган мутахассисларга ва ушбу фанга кизикувчи китобхонларнинг кенг доирасига мўлжалланган.

Маъсул муҳаррир: Қ.Х. Абдурахмонов – Ўз ФА академиги

Тақризчилар: С.Б. Ғойибназаров-PhD, доцент

З.Й. Худайбердиев – и.ф.д., профессор

ISBN: 978-613-9-41499-4

МУНДАРИЖА

КИРИШ..... 7

I БОБ. ИНСОН КАПИТАЛИ ВА ИНСОН ТАРАҚҚИЁТИ

- 1.1. Инсон капиталига қилинадиган инвестициялар ҳақида умумий тушунчалар..... 9
- 1.2. Инсон капитални назариясининг шаклланиши ва ривожланиши 14
- 1.3. Инсон капитални ва инсон тараққиётига назарий қарашлар 28
- 1.4. Инсон капиталига инвестициялар..... 40

II БОБ. МЕҲНАТ БОЗОРИДА РАҚОБАТБАРДОШЛИКНИ ОШИРИШДА ИНСОН КАПИТАЛИ ОМИЛЛАРИ

- 2.1. Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳолини иш билан бандлигининг кафолатлари 47
- 2.2. Хотин-қизлар тадбиркорлигини ривожлантириш вазифалари... 52
- 2.3. Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган ёшларни иш билан таъминлаш 55
- 2.4. Уюлмаган ёшларни меҳнат бозорида рақобатбардош касб-хунарларга ўқитиш ва уларни ишга жойлаштириш 60

III БОБ. ИШ БИЛАН БАНДЛИКНИНГ ЗАМОНАВИЙ ШАКЛЛАРИ, ИМКОНИЯТЛАРИ ВА МУАММОЛАРИ

- 3.1. Иқтисодийнинг инновацион ривожланиши ва меҳнат муносабатларининг янги шакллари 65
- 3.2. Иш билан беқарор бандлик ва унинг турлари..... 72
- 3.3. Қасаначилик меҳнати ва унинг йўналишлари 90
- 3.4. Иш билан беқарор бандликнинг меҳнат бозорига таъсири..... 98

IV БОБ. РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ

4.1. Мамлакатимизда рақамли иқтисодиётнинг тадбиқ этиш ва рақамли технологияларни қўллаш.....	104
4.2. Рақамли иқтисодиётнинг ижобий ва салбий томонлари	112
4.3. Кадрлар салоҳияти-рақамли иқтисодиётнинг асосий омили..	115
ХУЛОСА	120
Фойдаланилган адабиётлар рўйхати	122

КИРИШ

Мамлакатимиз ўз тараққиётининг янги босқичига жадал кўтарилиб бораётган ҳозирги кунда барча соҳаларда ривожланиш тамойилларини жаҳондаги илғор, умумэътироф этилган стандартларга яқинлаштириш, шу орқали рақобатбардошликни таъминлаш, тараққий топган давлатлар қаторидан муносиб ўрин эгаллаш масалаларига алоҳида эътибор берилмоқда. Муҳтарам Президентимиз Шавкат Мирзиёевнинг шу йил 24 январда Олий Мажлисга йўллаган Мурожаатномасида ҳар томонлама аниқ ва равшан белгилаб берилган мақсад ва вазифалар ана шундай юксак марраларга етишда ғоят муҳим аҳамиятга эга бўлиб, барчамиз учун дастуриламал бўлиб хизмат қилмоқда.

Бу жиҳатдан айниқса Ўзбекистон Республикаси Президентининг “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили”да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида”ги шу йил 2 мартда имзоланган фармони бениҳоя катта аҳамиятга эгадир. Ушбу ноёб ҳужжат билан тасдиқланган Давлат дастуридан Мурожаатномада белгилаб берилган вазифаларни амалга оширишга қаратилган кенг қўламли чора-тадбирлар мажмуаси ўрин олган.

Маълумки, ҳозирги рақамли технологиялар замонида айнан ана шу йўналишларнинг илм-фан ва жамият тараққиётидаги ўрни ва аҳамияти тобора ортиб бормоқда.

Компьютер технологиялари, генетика, сунъий интеллект, робототехника, нано ва биотехнология, 3D босиб чиқаришнинг жадал ривожланиши - буларнинг барчаси биз илгари кўрганимиздек янада кенг қамровли ва кенг қўламли инқилоб учун асос бўлди: юқори аниқликдаги сунъий йўлдош навигацияси соҳасида юқори технологияларнинг жадал ривожланиши (ГЛОНАСС, GPS), маълумотларни юқори тезликда симсиз узатиш дастури; илмий ва

муҳандислик салоҳиятини кучайтирмасдан ишлаб чиқариш жараёнларини ва бошқаларни роботлаштириш мумкин эмас.

Аммо мамлакатимиз кадрлар салоҳияти рақамли иқтисодиёт технологиялардан кенг фойдаланишга тайёрми ва улардан нимани кутиш мумкин: ўсиш учун имкониятми ёки таҳдидми?

Ушбу бу йўналишлар ривожига алоҳида аҳамият берилаётгани ўзига хос прагматик ёндашув натижасидир. Илм, маърифат, рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йилида олдимизда турган муҳим ва долзарб вазифалар ижроси ҳам айнан шундай ёндашувни талаб этмоқда. Чунки рақамли иқтисодиёт тараққиётини инсон капитали йўналишлари ривожисиз тасаввур этиб бўлмайди.

I БОБ. ИНСОН КАПИТАЛИ ВА ИНСОН ТАРАҚҚИЁТИ

1.1. Инсон капиталига қилинадиган инвестициялар ҳақида умумий тушунчалар

Кўплаб ишчи кучи таклифи танловлари ишчи томонидан маълум миқдорда инвестиция киритилган бўлиши кераклигини талаб қилади. агар буни инвестиция деб атайдиган бўлсак, бунда ишчи кейинчалик қоплаш умидида дастлабки ҳаражатларни ўзи қилади. Шунинг учун ҳам, кўпгина ишчилар учун, иш ҳақи ва иш шароитлари қарор қабул қилишда аҳамиятга эга ягона омиллар эмас. Бундай қарорларни моделлаштириш учун, инвестиция табиати ва ишчининг кейинги перспективасини ҳам инобатга олиш керак.

Ишчилар меҳнат бозоридаги инвестициянинг учта энг асосий турини ажратиб кўрсатадилар: таълим ва тренинг, миграция ва янги ишларни кидириш. Ҳар учала инвестиция ҳам дастлабки ҳаражатларни юзага келтиради ва уларнинг ҳар учаласида ҳам ишчилар келгусидаги даромадлари эвазига бу инвестицияни қоплашга умид қиладилар. Бу уч инвестициянинг бошқа инвестиция турлари каби соддалигини ажратиб кўрсатиш учун, иқтисодчилар буларни инсон капиталига қилинган инвестиция деб атайдилар, яъни бунда ишчилар келгусида уларга фойда олиб келадиган малакага эга бўладилар. Ишчи эгаллаган билимлар ва кўникма таълим ва тренинглар натижасида олиниб, улар ҳам ишлаб чиқариш капиталдаги бир актив ҳисобланади. Ишлаб чиқариш капиталининг қиймати эса бу малака меҳнат бозорида канча фойда келтиришидан келиб чиқади. Иш кидириш ва миграция ҳам инсон капиталининг унинг иш ҳақини ошириш эвазига ошишига олиб келади.

Жамиятнинг жами бойлиги инсон капиталли ва бошқа капиталларга боғлиқ. Инсон капиталига таълим, тренинглар, миграция каби соҳаларга қилинган инвестициялар йиғиндиси кирса, бошқа капиталларга табиий бойликлар, бинолар ва технологиялар киради.

Инсонларнинг билими ва малакасига қилинган инвестициялар уч босқичда амалга оширилади. Биринчидан, болалиқда, инсон капиталини ўзлаштириш кўпинча атрофдагиларнинг қарорларига боғлиқ бўлади. Ота-она ресурслари ва тавсиялар, бунга кўшимча равишда эса маданий муҳит ва мактабнинг дастлабки йилларидаги тажриба инсоннинг тил ўрганишга, математикани тушуниши, билим олишга қизиқиши ва умуман соғлом турмуш тарзига қандай ёндашишига таъсир қилади. Иккинчи босқичда эса ўсмирлар ва ёшлар тўлиқ вақтларини юқори мактаблар, лицей ва коллежлар ва тренинг дастурларида билим олишга сарфлайдилар. Охирида эса, улар меҳнат бозорига кирганларидан сўнг, ишчиларнинг инсон капиталини бойитиши иш мобайнидаги тренинглар, тунги мактаблар, қисқа муддатли тренинг дастурлари орқали амалга ошади.

Худди бошқа инвестициялар сингари, инвестициялар келажакда фойда олиш умидида бугунги кунда қилинадиган ҳаражатлардир. Умуман олганда, биз инсон капиталига қилинадиган инвестициялар билан боғлиқ ҳаражатларни уч категорияга бўлишимиз мумкин:

1. Тўғридан тўғри ҳаражат: бу таълимга қилинган инвестициялар ва китоб ёки бошқа материалларни ўз ичига олади.

2. Йўқотилган инвестициялар, яъни инсон ўқиш давомида меҳнат бозорида иштирок эта олмайди (ҳеч бўлмаганда тўлиқ ставка асосида).

3. Физик йўқотишлар – бу ўрганиш жараёни қийин ёки зерикарли эканлигидан келиб чиқади.

Ишчилар томонидан таълим ва тренингларга инвестиция қилинганда, кутилаётган даромад бунданда юқорироқ даромад шаклида бўлиб, бундан ташқари у ишчилар учун иш давомида кўпроқ завқ баъгишлаши тушунилади.

Гарчи биз келажакда олинадиган барча фойдани ҳисоблаб чиқиш имконига эга бўлсак ҳам, уларнинг бир неча йиллардаги йиғиндисини ҳисоблаш олинаётган даромаднинг кейинги йилларда келиши эвазига биз тасаввур қилгандек содда эмас.

Инвестиция борасида қарор қабул қилинганда, инвестор келажакда кўпроқ даромад олиш илпнжида, бугунги кунда ҳаражатлар қилади. Табиийки, инвестициядан олинадиган даромадда ўзига яраша риск даражаси ҳам бор (чунки ҳеч ким келажак даврни аниқ айтиб бера олмайди), аммо улар келажакда олинадиган даромад эканлигини ҳисобга олсак, улар иқтисодий жиҳатдан қулай даврга тўғри келиши ҳам мумкин. Шунинг учун ҳам инвестор ҳозирги кунда қилмоқчи бўлган инвестициясининг қийматини келажакда олиши мумкин бўлган даромади билан солиштириб кўриши керак.

Турли таълим даражасига эга бўлган ишчилар ўртасидаги даромадларнинг фарқлари уларнинг ёши ўтгани сари кенгайиб боради. Бу тушунча албатта улар эгалик қиладиган инсон капитали назарияси билан ҳам боғлиқдир.

Инсон капиталига инвестиция, албатта келажакда кутилаётган даромадлар юқори, бугунги кундаги ҳаражатлар кам бўлган пайти амалга оширилиши эҳтимоли катта. Худди шундай ҳолат тез ўрганувчан қобилиятга эга инсонлар ҳақида ҳам айтишимиз мумкин. Ишчининг тез ўрганиш қобилияти тренингларга сарфланадиган вақтни қисқартиради ва тез ўрганувчи ишчиларга бўлган ҳаражатлар ҳам тренинг мобайнида камроқ содир бўлади.

Шундай қилиб, тез ўрганиш қобилиятига эга ишчилар кўпроқ тренинг имконийатларини излашади. Энг тез ўрганувчи ишчилар мавжуд ҳолатдан келиб чиқиб, мактабдаги таълим жараёнида энг яхши ўқиганлардир. Шундай қилиб, инсон капитали назарияси бизга шундай тахмин қилишга имкон берадики, мактаб жараёнида ўзларининг билимларига кўпроқ инвестиция қилган инсонлар иш давомида ҳам ўзларига кўпроқ инвестиция қиладилар.

Тез ўрганиш қобилиятига эга инсонлар кўпроқ билимлар талаб этиладиган ва юқори иш ҳақи тўлашадиган ишларни маъқул кўришади ва шунинг учун ҳам ўзларининг самарадорлигини ошириш учун кўпроқ ҳаракат қилишади.

Аёлларнинг ўртача даромади бир хил ёш, таълим ва иш шароитлари ҳолатида ҳам эркакларникига нисбатан камроқ бўлади ва

бундан ташқари, аёлларнинг даромади ҳам таълим даражаси ошиши билан секинроқ ўсади. Аёллар ва эркекларнинг инсон капиталига инвестиция қилишининг асосий омили тарихан меҳнат фаолиятининг узунлиги билан боғлиқ бўлиб, айнан мана шундай ҳолда инсон капиталига қилинган инвестиция кўпроқ даромад келтиради. Сўнги йилларда аёлларнинг ҳам меҳнат бозорида фаоллиги жуда тез ўсди ва бу факт инсон капиталига инвестиция қилишни янада фойдали қилмоқда. Шунга қарамадан, аёллар меҳнат бозорида эркекларга нисбатан камроқ фаол бўладилар ва ишласалар ҳам кам эҳтимоллик билан тўлиқ ставкали ишга жойлашадилар. Бунинг устига, тўлиқ ставка асосида ишлаётган аёллар ҳам эркекларга нисбатан камроқ соатлар ишлашади.

Гарчи аёллар ва эркеклар иш ҳақи ўртасида фарқ кузатилса-да, бу уларнинг тренинглاردан бир хил даражада билим олмастикларини англатмайди. Аёлларнинг меҳнат фаолияти эркекларникига нисбатан қисқароқ давом этганлиги кўпроқ аёлларнинг болани тарбиялашдаги ва уй хўжалигидаги тарихий роли билан боғлиқ. Меҳнат бозоридаги катта ўзгаришларга қарамадан, бундай анъанавий рол кўплаб аёлларнинг фарзанд тарбияси учун бир неча йил давомида меҳнат бозорида ўз меҳнатини таклиф қилмаслигига сабаб бўлади. Шунинг учун ҳам, одатда, аёл ишчиларнинг меҳнат фаолияти эркек ишчиларнинг меҳнат фаолияти каби узлуксиз давом этмайди. Шунга қарамадан, инсон капитали назарияси тахлили, аёлларнинг, айниқса турмуш қурган аёлларнинг меҳнат бозорида фаолроқ иштирок этишиши мактаб ва бошқа таълим даргоҳларида аёлларнинг кўпроқ инвестиция қилишларига олиб келмоқда.

Агар иш берувчилар аёлларнинг меҳнат фаолияти қисқароқ давом этади деб ҳисобласалар, улар юқори даражадаги тренингларни талаб қиладиган ишларни қидиришга мойил бўлишмайди. Бунинг устига, агар аёллар иш берувчиларнинг уларни юқори тренинг талаб қиладиган ишларга олмастикларини тахмин қилар эканлар, уларнинг бундай инвестиция қилишлари учун рағбат қолмайди.

Гарчи инсон капитали назариясига кўра, аёлларнинг фарзандлар тарбияси билан шуғулланиши борасидаги тарихий вазифаси уларнинг тренингларга камроқ инвестиция қилиши билан якунланиши қарамай, назарияси шуни кўрсатмоқдаки, уларнинг меҳнат бозоридagi роли ўзгаргани сари, тренингларга инвестиция қилиш борасидаги ёндашув ҳам ўзгариб бориши керак.

Аёллар карьерасининг бошида иш ҳақи ўртасидаги фарқнинг тез ўзгариши шуни кўрсатадики, улар 20 йил олдингига қараганда, кўпроқ тренингларда иштирок этмоқдалар.

Сўнгги йилларда аёлларнинг расмий таълим даражасида катта ўзгаришлар содир бўлди. Уларнинг таълим соҳалари ҳам сезиларли равишда ўзгарди. Сўзсиз, бундай ўзгаришлар аёлларнинг меҳнат бозорида фаоллаштириш натижасида инсон капиталига қилинган инвестициянинг янада кўпроқ даромад олиб келишини таъминламоқда.

Анъанавий тарзда аёлларнинг лицей ва коллежларни битириши эҳтимоли эркакларникига қараганда бироз камроқ бўлса-да, ҳозирда уларнинг бакалавр ва магистр битирувчилари орасидаги улуши жами битирувчиларнинг ярмига етиб қолди. Бундан ташқари, аёлларнинг асосий соҳаларда, масалан бизнес, қонунчилик ва медицина соҳаларида сезиларли фаоллаштириш кузатилди. Фойдаланилган методлар ва маълумотлар ўзгариши мумкин бўлса-да, бундай тадқиқотлар даромадни ҳар бир ёшдаги даромадлар ўртаси фарқни ҳисоблаш орқали тахмин қилади. (даромадлар одатда олинadиган фойдани ўлчаш учун ҳисобланади, чунки юқори иш ҳақи тўлайдиган ишлар юқори даражадаги маълумотни ҳам талаб қилади.) Бундай тадқиқотларнинг барчаси фақат таълимга қилинган инвестициянинг фақатгина моддий жиҳатларини ҳисоблаб, номоддий жиҳатларини эътиборга олмайди.

Таълимга қилинган инвестицияларнинг тахминий даромадлари ўз ичига турли даражадаги таълим даражасига эга бўлган ишчиларнинг иш ҳақларини солиштиришни ҳам олади. Одатий маълумотларни фойдаланиш орқали қилинган тахминлар

даромадларнинг ошишини ўлчаниши мумкин бўлган омиллар, масалан. Ёш, жинс, соғлиқ даражаси, касаба уюшмасига аъзолиги ва яшаш ҳудуди кабилардан кейин, таълим даражаси билан боғлаб статистик жиҳатдан таҳлил қилади. Юзлаб олиб борилган бундай тадқиқотлар, одатда, даромаднинг даражасини 5-12 фоиз орасида кўрсатади. Қизиқарли жиҳати шуки, даромадларнинг даражаси бошқа инвестициялардаги даромадларга жуда яқин бўлиб, иқтисодиёт назариясининг таҳлилини тахминларини оқлайди.

1.2. Инсон капитали назариясининг шакллантириши ва ривожланиши

Жаҳон иқтисодиёти фанининг тарихи XX аср бошига қадар ишлаб чиқариш жараёнида жисмоний капитал – ишлаб чиқариш воситалари, моддий ресурслар ва ҳоказолар асосий роль ўйнаганлигидан далолат беради. Чунки бу даврда технологияга кўшимча ресурслардан бири сифатида фойдаланиладиган табиий кучга эга иш кучининг бўлиши кифоя қиларди. Ходимларни ўқитиш ва уларни бир-бири билан алмаштириш осон эди.

Бирок XX асрнинг ўрталарида рўй берган объектив жараёнлар вазиятни тубдан ўзгартирди. Фан-техниканинг жадал ривожланиши билимлар, кўникмалар, маҳорат, инсон қобилиятини биринчи ўринга кўтарди. Бевосита инсон иқтисодиётни ривожлантиришнинг ҳаракатлантирувчи кучига айланди.

Бу ижтимоий муносабатлар тубдан ўзгараётганидан далолат берарди. Инсон омилининг кучайишига жамиятда содир бўлаётган ўзгаришлар ҳам таъсир кўрсатарди. Ходимлар ўз меҳнатлари натижаларини тақсимлашда, мулкда, фойдада иштирок этиш тизими орқали корхоналарни бошқаришда иштирок эта бошлади, кооператив корхоналарнинг сони ва уларнинг самарадорлиги ҳам ортди.

Натижада иқтисодиёт фанида “*инсон капитали*” категорияси шакллана бошлади. Унинг пайдо бўлиши иқтисодиёт ва у билан турдош фанларнинг иқтисодиёт ва ҳаёт талабларига жавоблари бўлди. Жамият ва иқтисодиёт ривожланишининг суръатлари ва

сифатида инсон ва у томонидан тўшланган интеллектуал салоҳиятни чуқур тадқиқ этиш ҳаётий заруратга айланди.

В. Петти бойлик ва унинг манбалари таркибига ер ва у келтирадиган рента, капитал ва ундан олинadиган фойда (фоиз) билан бир қаторда одамларнинг меҳнати, малакаси ва соғлиғига боғлиқ равишда, у ёки бу турдаги даромад келтиришини кўрсатган. Олимнинг фикрига кўра, инсон капиталининг миқдори ходимнинг бутун умри давомидаги иш хақи капиталини билан баҳоланади.

Яна бир аср ўтгандан сўнг **Адам Смит** ва классик иқтисодий назариянинг бошқа вакиллари ҳам инсон капитали концепциясини эътироф этди. Адам Смит 1776 йилда ўзининг “Халқлар бойлигининг моҳияти ва сабаблари хусусидаги тадқиқотлар” асарида халқларнинг бойлиги асосан ишчилар сони ва улар кўникмасининг сифати билан белгиланишини кўрсатган.

Бундан яна юз йил ўтгандан сўнг **Альфред Маршалл** ҳам инсон капиталига узоқ муддатли инвестициялар самараси ва бу жараёнда инсоннинг ролини таҳлил этди.

Ҳақиқатан ҳам жаҳоннинг тараққий этган давлатлари иқтисодиёти ўсиши тўғрисидаги статистика маълумотлари ўсишнинг классик омилларига асосланган ҳисоб-китоблардаги кўрсаткичлардан анча юқори эканлигини кўрсатди. Иқтисодиёт ривожланиши ва ўсиши жараёнларини таҳлил этиш инсон капиталини замонавий иқтисодиёт ва жамиятни ривожлантирадиган асосий ишлаб чиқариш ва ижтимоий омилга айланганидан далolat беради.

Маълумки, капиталнинг қомусий талқини – *капитал* (французча, инглизча «*capital*» ва лотинча «*capitalis*» сўзларидан — «*бош, асосий*») “даромад келтиришга қодир бўлган ёки одамлар томонидан товарлар ва хизматлар ишлаб чиқариш учун яратилган ресурслар”¹ дир.

“Капитал” атамаси одатда келгусида ишлаб чиқаришда фойдаланалиши мўлжалланаётган меҳнат маҳсулотларига нисбатан

¹ Экономическая энциклопедия /Гл. ред. Абалкин Л.И. – М., 1999. - С.271.

ишлатилади. Капитални яратиш жараёни инвестиция киритиш деб аталади. Инвестиция киритиш дастлаб харажатлар қилиш, кейинчалик бу харажатларнинг қопланишини назарда тутади.

Дастлабки пайтда инсон капитали деганда одамларнинг меҳнатга бўлган қобилияти – таълим ва касб кўникмаларига инвестициялар жамланмаси тушунилган. Кейинчалик инсон капитали тушунчаси жиддий равишда кенгайди. Жаҳон банки экспертлари томонидан амалга оширилган энг сўнгги ҳисоб-китобларда инсон капиталига истеъмол харажатлари – оиланинг овқатланиши, кийим–кечаги, турар жойи, таълим олиш, соғлиқни сақлаш, маданиятга ва ҳоказоларга сарфлар, шунингдек давлатнинг бу мақсадлар учун харажатлари киритилган.

Юқорида қайд этилганларни умумлаштирадиган бўлсак, **инсон капитали** *тор маънода* – бу инсоннинг интеллекти, соғлиғи, билими, сифатли ва унумли меҳнати ҳамда унинг турмуш сифатидир.

Кенг маънода инсон капитали – бу иқтисодий ривожланишнинг интенсиф ишлаб чиқариш омили, жамият ва оилани ривожлантириш, меҳнат ресурсларининг билимли қисми, интеллектуал ва бошқарув меҳнати, яшаш ва иш жойи муҳитидир. Улар инсон капиталини ривожлантиришнинг ишлаб чиқариш омили сифатида самарали ва оқилона амал қилишини таъминлаши керак.

Инсон капитали назариясига мувофиқ одамлар ўзларига инвестиция киритиб, имкониятларини кенгайтиришлари, давлат эса инсон капиталини бойитиш учун маблағ сарфлаб, миллий даромадни кўпайтириши мумкин. Бундай инвестицияларнинг самарадорлиги сарф қилинган маблағларнинг меҳнат унумдорлиги ортиши ва иш ҳақи кўпайиши орқали қопланишида ўз ифодасини топади.

Умуман, кенг маънода капитал дейилганда тўшпанадиган, ишлаб чиқаришда фойдаланиладиган ва даромад келтирадиган ижтимоий бойликнинг барча унсурлари назарда тутилади. Бу **Т. Шульц** фикрига кўра, капитални: инсон капитали ва ашёвий капиталга изчил тақсимлаш имконини беради.

Инсон капитали концепциясига тўлиқроқ аниқлик киритиш учун жисмоний ва инсон капитали ўртасидаги фарқни ажратиш талаб этилади. Капиталнинг бу икки тури муайян даражада, айниқса келажакда фойда олиш учун бутун маблағ сарфлаш масаласида ўзаро ўхшашдир. Шу билан бирга инсон капитали ўзига хос ноёб белгиларга эгадир. Жисмоний капиталдан фарқли равишда инсон капитали бевосита одамнинг ўзи билан боғлиқдир. Эркин жамиятда инсон капиталининг эгаси фақат шу инсоннинг ўзи бўлиши мумкин.

Капиталнинг бу шакли ҳам, масалан унинг эгаси бетоб бўлса кадрсизланиши, вафот этса бутунлай йўқотилиши мумкин. Мазкур ҳолат инсон капиталига инвестиция киритиш жисмоний капиталга инвестиция киритишга караганда кўпроқ таваккалчиликни талаб этишидан далолат беради.

Инсон капиталини бошқаларга бера олмаслик ҳам унинг эгасига боғлиқлигини кўрсатади. Инсон ўз эътиқоди, мойишпиги, ҳаётий қадриятлардан келиб чиққан ҳолда ўз капиталидан турли самарадорлик билан фойдаланиши мумкин. Амалиётда аҳолида мавжуд бўлган инсон капитали заҳираси билан унинг меҳнат бозорда фойдаланилаётгани ўртасида катта тафовут бўлиши мумкин.

Ашёвий капитал бойликнинг бевосита моддий шаклига – бинолар ва иншоотлар, ер ва бошқа табиий ресурслар, дастгоҳлар, моддий–товар бойликлари захираларига эгадир. Ашёвий бўлмаган капитал ўз моддий шаклига эга бўлмасдан, жисмоний капиталда мужассамлашади ва ушбу капитал сифати ёки самарадорлигини ошириши мумкин. Капитал жамланмасининг бу икки қисми ўз навбатида инсонларда мужассамлашмаган капитал ва инсон капиталига бўлинади.

Одамларда мужассамланган ашёвий капитал инсонни шакллантириш учун зарур бўлган, яъни болаларни тарбиялашга чикимлардир. Иқтисодчи Ж. Кендрик ноашёвий инсон капитали қаторига умумий таълим ва махсус тайёргарлик учун, соғлиқни сақлаш ва иш кучи ҳаракатланишига харажатларни киритади.

196551

Инсонда мужассамлашмаган ноащёвий капиталга илмий тадқиқотлар ва ишланмалар киради².

Инсон капитали назариясини шакллантириш, уни ривожлантириш, илмий жамоатчилик томонидан эътироф этилишига Т. Шульц улкан ҳисса қўшган. У биринчилардан бўлиб инсон капитали тушунчасига ишлаб чиқарувчи омил сифатида қараган. Олим саноат ривожланиши ва саноат ривожланишидан кейинги иқтисодиётда инсон капиталининг асосий ҳаракатлантирувчи куч сифатидаги ролини англаб етиш учун кўп иш қилди.

Т. Шульц ўзининг “Анъанавий аграр соҳасининг трансформацияси” асарида қишлоқ хўжалигидаги технологияларнинг ролига алоҳида эътибор қаратган. Унинг фикрига кўра, бу технологияларнинг даражаси, энг аввало фермерлар эгаллаган билимларга боғлиқдир. Фермерлар билими даражасининг пастлиги ҳосилдорлик ўсиши ва қишлоқ хўжалиги самарадорлиги ортиши йўлидаги асосий тўсиқлардан биридир.

Т.Шульцнинг ҳисоблашича, инсонга инвестиция киритишнинг асосий натижалари одамларда меҳнат қобилиятининг ортиши, уларнинг жамиятда самарали бунёдкорлик фаолиятини амалга ошириши, саломат бўлиши ва ҳоказоларда ўз ифодасини топади. У инсон капитали жамланиш ва такрор ҳосил қилинишга қодир деб ҳисоблаган. Олимнинг баҳолашича, жамиятда ишлаб чиқарилаётган жамланма маҳсулот умумий ҳажмининг тўртдан уч қисми инсон капиталини тўплашга сарфланмоқда. Ҳолбуки, XX асрдаги такрор ҳосил қилишга доир кўпчилик назарияларда бу кўрсаткич тўртдан бир қисми ташкил этади, деб кўрсатилар эди.

Инсон капитали назариётчиларидан Г. Беккер инсон капитали тушунчасини биринчи бўлиб микродаражада қўллай бошлади. У корхонадаги инсон капиталини инсон кўникмалари, билим ва маҳоратининг жамланмаси деб белгилаган. Бунда у ходимларни

² Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его функционирование. – М.: Прогресс, 1976. - С.113.

махсус ўқитиш, уларда махсус билим ва кўникмалар ҳосил қилишга алоҳида аҳамият берган.

Г.Беккернинг ҳисоблашича, ходимларнинг махсус тайёргарлиги фирманинг рақобат устуворлигини шакллантиради. Бу бозорларда маҳсулотларнинг маълум ва машҳур бўлиши, пировард натижада фирманинг нуфузи, ноу-хауси ва савдо белгисида ўз ифодасини топади. Ходимларни махсус тайёрлашдан, энг аввало, фирма ва компанияларнинг ўзлари манфаатдор, шунинг учун улар буни ўзлари молиялаштирадilar.

Америкалик иқтисодчи олий таълимдан олинадиган кўшимча даромадни қуйидаги тарзда белгилаган: коллежни тугаллаганлар ишлаб топган даромаддан ўрта маълумотга эга ходимларники айрилади. Таълимга чиқимлар ҳам таълим олиш учун бевосита харажатлар, ҳам муқобил чиқимлар – ўқиш даврида бой берилган даромадлардир. Унинг ҳисоблаб чиқишича, таълимга инвестициялар йилига тахминан 12,0 – 14,0% миқдорида фойда келтиради.

Мазкур тадқиқотларнинг амалий аҳамияти шундан иборатки, Г.Беккер инсон капиталига инвестициялар рентабеллигининг миқдорини аниқлади ва уни АҚШ даги кўпгина фирмаларнинг рентабеллиги билан таққослади. Хусусий таълим муассасалари сонининг кўпайиши, қисқа муддатли семинарлар ва махсус курслар ташкил этадиган консалтинг фирмалари фаолиятининг кенгайиши натижасида таълим фаолиятининг хусусий сектордаги рентабеллик даражаси тижорат фаолиятининг бошқа турлари рентабеллиги даражасидан 10,0 – 15,0 % ортиқ эканлигини кўрсатди.

Жамланма ишлаб чиқариш таркибида алоҳида инсон капитали категориясини ажратиб кўрсатиш уни аниқроқ таркибий таҳлил қилиш имконини беради (1.1-расм).



1.1-расм. Инсон капиталини шакллантириш ва ривожлантириш

Америкалик иқтисодчи И. Бен-Поратнинг таснифлашига кўра, инсон капитали қуйидаги таркибий қисмлардан иборат:

1) инсон капиталини яратишда иштирок этаётган одамларнинг сифат хусусиятлари ва қобилияти;

2) бозорда таклиф этилаётган ҳамда бошқа ашёлар ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатишга киритилган капитал қисми³.

³ Ben-Porath. The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. – N.Y.: - L, 1970. - P.49.

Г. Беккер томонидан, “махсус инсон капитали” тушунчаси ҳам муомалага киритилган. Бу категория “умумий инсон капиталидан” фарқи равишда махсус тайёргалик натижасида эгалланган ҳамда факат ўзининг корхонаси учун ишлаб чиқаришда манфаат келтирадиган билимлар ва кўникмалар жамланмасидир.

С. Фишер: “Инсон капитали инсонда мужассамлашган даромад келтириш қобилияти мезонидир. Инсон капитали туғма қобилият ва истеъдод, шунингдек олинган таълим ва малакадан иборат”⁴ деб кўрсатган.

Айрим олимлар инсон капитали таркибига унинг эгасининг ишлаб чиқариш жараёнида иштирок этиш имкони нуктаи назаридан ёндашадилар. Жумладан О. Нордхог қуйидигиларни таъкидлайди: Таҳлил этиш нуктаи назаридан, бир тарафдан, ходимларнинг соғлиғи ва малакасини, иккинчи томондан, уларнинг мотивацияси ва фирмага содиқлигини фарқлаш фойдалидир. Дастлабки икки унсур алоҳида бир ходимнинг топширикни бажариш, яъни меҳнат қилиш бўйича асосий қобилиятини ташкил этади. Инсон капиталининг кейинги икки унсури эса мазкур ходим ўз малакасига кўра, ишда қандай фаолият олиб боришини акс эттиради. Қобилият ва хоҳиш биргаликда мазкур ходимнинг меҳнатга қобилиятини шакллантиради”. Инсон капитали таркибини кенгрок таҳлил этиш учун функциявий ёндашув принципини ҳисобга олиш лозим. Функциявий ёндашувнинг методологик принципи ҳодисани факат унинг ички таркиби бўйича эмас, балки унинг функциявий мақсади, пировард фойдаланиш мақсади нуктаи назаридан кўриб чиқишни талаб этади.

Инсон капитали инвестициялар натижасида шакллантирилган ва инсон томонидан жамланган соғлиқ, билимлар, кўникмалар, қобилият, мотивациянинг муайян захирасидир деган фикрлар ҳам мавжуд. Бу захира ижтимоий ишлаб чиқаришнинг у ёки бу соҳасида мақсадга мувофиқ фойдаланар экан, меҳнат унумдорлигини ва ишлаб

⁴ Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономическая теория. – М.: Юнити, 2002. - с. 21.

чиқариш самарадорлигини оширишга ёрдам беради, бу билан мазкур инсоннинг иш ҳақи (даромади) кўпайишига таъсир кўрсатади.

Инсон капиталини таҳлил этиш ва улар турларига ёндашувларни умумлаштириш бу иктисодий категорияни 1.1-расмда акс эттирилганидек тасаввур этиш имконини беради:

1. *Маданий-ахлоқий капитал*. Ходимнинг обрўси, фирманинг нуфузи ишлаб чиқариш кўрсаткичлари каби жуда муҳимдир. Масъулият, ҳалоллик, ваъданинг устидан чиқиш амалий муносабатларда ниҳоятда қадрланади. Социология фани доирасида маданий-ахлоқий капитал интеллектуал қобилият, билим, маҳорат, кўникмалар, ахлоқий сифатлар, малака жамланмасини ифода этади.

2. *Саломатлик (биофизик) капитали*. Жисмоний куч, чидамлилиқ, ишчанлик, меҳнат фаолиятининг давомийлиги ҳар бир инсон учун ҳар қандай ишлаб чиқариш фаолиятида жуда муҳимдир. Саломатлик капитали инсон капиталининг ажралмас қисми бўлиб, унга инвестициялар киритиш ходимлар касалланишининг камайиши ҳисобига меҳнат қобилиятини сақлаб қолишда ўз ифодасини топади.

3. *Меҳнат капитали*. Меҳнат қанчалик мураккаб бўлса, ходимнинг малакаси, билими, тажрибаси ва масъулиятига талаб ҳам шу қадар юқори бўлади. Малакали меҳнат оддий меҳнатга қараганда самаралироқдир, шунинг учун унга юқорироқ ҳақ тўланиши керак. Корхоналарда меҳнат капитали малакали ходимларнинг меҳнатида мужассам бўлиб, уларнинг салмоғи қўлланиётган технологияга боғлиқдир.

4. *Таълим капитали*. У тажриба, меҳнат кўникмалари ва энг муҳими билим тўпланиши натижасида бутун ҳаёт давомида шаклланиб боради. Таълим малакали ходимларни такрор ҳосил қилишнинг асосий воситаси ҳисобланади.

5. *Интеллектуал капитал*. Интеллектуал фаолиятнинг маҳсулоти муаллифнинг мутлақ мулки сифатида муаллифлик ҳуқуқи билан патентланади ва мустаҳкамланади. Бу капиталдан иктисодиётда қандай фойдаланиш йўналишларини ва шаклларини белгилаш ҳуқуқи муаллифга тегишлидир. Интеллектуал мулк

объектлари хўжалик айланмасига корхоналарнинг моддий активлари сифатида жалб этилади ҳамда уларнинг, шунингдек ушбу актив эгаларининг даромадларини кўпайтиради.

6. *Ташкилий-тадбиркорлик капитали.* Тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш ёки корхона персонални бошқариш учун ташкилотчилик қобилияти, юксак масъулият, ишбиларморлик, янгиликка интилиш, тежамкорлик, ирода, оқилона таваккалчилик қилиш талаб қилинади. Ана шу капитал – ноу-хау, тижорат сирларига эга бўлиш уларни ташкилий-тадбиркорлик капиталига айлантириш имконини беради. Ишбилармонлик даражаси хусусий ва назорат қилинадиган капитал миқдориди ўз ифодасини топади. Бу эса кичик, ўрта ва йирик бизнесни ажратиб кўрсатиш имконини беради.



1.2-расм. Инсон капиталининг таснифи

Юқорида қайд қилинган инсон капиталининг турлари мазкур иқтисодий категориянинг ажратиб берилмайдиган турларига таалуқдир.

Ажратиб бериладиган инсон капитали турларига эса қўйидагилар киради:

• *ижтимоий-маданий инсон капитали*. Бу капитал ходимлар маданий сифатлари ва қобилиятларининг интеграциялашиши ва кооперациялашишини, ижтимоий такрор ҳосил қилиш таркибида доимий ахборот, илмий, таълим, технологик оқимлар мавжуд бўлишини акс эттиради;

• *социал капитал*. Социал нормалар, ишонч ва ҳоказолар унинг унсурлари ҳисобланади. Социал капитал ҳар бир иқтисодий субъект у ёки бу тарзда ижтимоий муносабатлар тизимига интеграция қилинганлиги билан боғлиқдир. Инсон капиталининг ушбу тури қатор ўзига хос хусусиятларга эгадир:

биринчидан, бу ҳамisha ташкиллаштирилган ўзаро муносабатлар маҳсулидир, шунинг учун шахсий эмас, балки ижтимоий шаклга эгадир;

иккинчидан, социал капитал ташкилий-ижтимоий тизим амал қилишининг унсури сифатида хусусий мулк бўлиши мумкин эмас, яъни ижтимоий неъмат ҳисобланади.

Ижтимоий капиталнинг икки даражасини ажратиб кўрсатади.

1. Таркибий капитал – бу хўжалик юригувчи субъектнинг бозори ўзгариб борадиган конъюнктурасига мослашган ҳамда буни корхона учун манфаатли йўналишга қаратган ҳолда ўз ташкилий тузилмасини бошқариш қобилиятидир.

Ҳозирги давр иқтисодиётида фирмалар иш кўрадиган рақобат муҳити инновациялар таъсири остида мутассил ўзгариб туради. Бундай ўзгаришларнинг юқори суръати корхона муваффақиятга эришиши мумкин бўлган шароитларни мураккаблаштиради. Ана шундай шароитлардан бири - корхонада салмокли даражада таркибий капитал мавжуд бўлишидир.

2. Ташкилий капитал. Моҳият жиҳатидан бу хўжалик юритишнинг тизимга солиш малакаси ҳамда ташкилий имкониятлардир. Ташкилий капитал қўйидагиларни қамраб олади:

инновациялар капитали – уларга муҳофаза қилган тижорат ҳуқуқлари, интеллектуал мулк ҳамда бошқа номоддий активлар ва фирманинг янгилашишга кодирлигини таъминлайдиган кадриятлар киради;

жараёнлар капитали – уларга, масалан, ишлаб чиқариш, маҳсулотни сотиш, маҳсулот сотишдан сўнг сервис хизмати кўрсатиш тизимларини, яъни улар натижасида маҳсулот қийматини шакллантирадиган капитални киритиш мумкин.

Шу билан биргаликда *мижозлар капитали (бренд-капитал)* ҳам фарқланади. Мижозлар капиталига эга бўлган корхона фаолиятини маҳсулот ёки хизматдан фойдаланувчини “истеъмол қийматини биргаликда яратиш ва такомиллаштиришга жалб этиш” корхонаси деб аташ мумкин. Бунда харидор корхона томонидан яратилган барча маҳсулотлар ва хизматларнинг олий ҳаками вазифасини бажаради.

Инсон капиталининг юқорида қайд қилинган таркиби мазкур иқтисодий категория инсоннинг ўзи серкирра эканлиги билан изоҳланади. Ишлаб чиқариш капитали доирасидаги ашёвий ва инсон капитали яхлитлиги ва ажралмаслигига қарамасдан инсон капитали тобора мавқеи ортиб, етакчи роль ўйнамоқда. Бевосита инсон капитали истеъмол қилинаётган жисмоний капиталнинг товарлардаги қийматини сақлаб туради ҳамда иш кучи қийматини қоплайдиган ва капитал эгаларига фойда келтирадиган янги қиймат яратади.

Инсон капиталининг аҳамияти табиий ресурслар, моддий бойлик ва воситаларга караганда юқорироқдир. Шунинг учун инсон капитали иқтисодий ўсиш ва самарадорликнинг асосий омилidir. Инсон капиталининг иқтисодий категорияси сифатидаги тушунчаси жаҳон ахборот ҳамжамияти ва “билимлар иқтисодиёти” ривожланиши билан биргаликда мунтазам равишда кенгайиб бормоқда. Ҳозирги даврда инсон капитали интеллектуал ва бошқарув меҳнатини, яшаш ва меҳнат фаолияти муҳитини қамраб оладиган иқтисодиётни, жамият ва оилани ривожлантиришнинг интенсив

ишлаб чиқариш омилидир. Бу инсон капитални ривожлантиришнинг ишлаб чиқарувчи омили сифатида самарали ва оқилона амал қилишини таъминлайди.

Инсон капитали назариясига мувофиқ, инсон капиталнинг тўпланиши турли шаклларда амалга оширилиши мумкин. Уларнинг энг асосийлари таълим олиш ҳамда касбий тайёргарлик давомида қобилиятларни ривожлантириш асосида капитални тўплашдир. Одатда бу катордан оиладаги тарбия ҳам ўрин олади.

Шу билан бирга капитални тўплашнинг бошқа шакллари ҳам мавжуддир. Ўз соғлиғи тўғрисида ғамхўрлик қилиш (инвестиция киритиш), миграция, иқтисодиёт, меҳнат бозори амал қилиши тўғрисида ахборот олиш ҳамда инсоннинг интеллектуал ва жисмоний қобилиятларини ривожлантиришни, бу қобилиятлардан фойдаланиш меҳнат самарадорлигини ошириш имкониятини таъминлайдиган бошқа шакллар шулар жумласидандир.

Инсон капиталининг шаклланиши манбаларидан (давлат, оила, хусусий шахслар ва бошқалар) қатъи назар ундан фойдаланиш ва бевосита даромад олиш инсоннинг ўзи томонидан назорат қилинади.

Алоҳида шахснинг инсон капитали унинг саломатлиги, соғлиғи, қобилияти, билими ва кўникмаларидан иборатдир. “Инсоннинг қиймати” унинг ҳаёти босқичларида ортиб боради, бу қийматдан меҳнат унумдорлигини ошириш мақсадида фойдаланилади, айти пайтда шахсий капитал даромадларини кўпайтиради ва инсонни ўз қобилиятини янада оширишга шахсий инвестициялар киритишга рағбатлантиради.

*Корхонанинг инсон капитали*да ҳозирги вақтда савдо белгиси, персонал ва янги технологиялар сифатидаги номоддий активлар алоҳида роль ўйнайди. Бу капиталга, шунингдек шахсий инсон капитали активларини (лицензиялар, патентлар, муаллифлик гувоҳномалари), фирманинг номоддий активларини (товар белгилари) ташкилий капитал, таркибий, капитал, бренд-капитал ва ижтимоий капитални киритиш мумкин.

Миллий даражада инсон капитали ижтимоий, сиёсий капитални, миллий интеллектуал устуворликларни, миллий рақобат устунликларини ва миллатнинг табиий салоҳиятини камраб олади. Миллий инсон капитали ҳар бир ривожланаётган мамлакат миллий бойлигининг ярмидан кўпроғини, жаҳоннинг тараққий этган давлатларида эса 70,0-80,0 % дан ортиғини ташкил этади.

Ўрни келганда инсон капитали назариясида ҳам амалий, ҳам назарий даражада қатор баҳсли масалалар мавжудлигини ҳам кўрсатиш лозим. Назарияга кўра ҳар бир шахс инсон капиталига киритилган инвестициялар келгусида иш ҳақи ортиши ҳисобига қопланишини тўғри баҳолайди деб ҳисобланади. Аммо бунда муайян кўникма ва касбларга эга бўлганда, иш ҳақи миқдорига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган жуда кўпгина иқтисодий ва ҳатто сиёсий омиллар ҳисобга олинмайди.

Иккинчи муаммо инсон капитали назариясининг эмпирик аҳамияти билан боғлиқдир. Айрим тадқиқотчилар таълим соҳаси каби инсон капиталига харажатлар одамлар иш ҳақи миқдори ўзгаришига таъсир кўрсатиши мумкинлигини исботлаган. Агар мотивация каби омиллар ҳисобга олинмайдиган бўлса, инсон капиталига инвестициялар киритилишининг келгусида ўзини қоплашига ортиқча баҳо бериб юборилиши мумкин.

Одатда фақат ишлаб чиқаришни ривожлантириш мақсадида киритиладиган инвестициялар шаклидаги жисмоний капиталдан фаркли равишда инсон капиталига инвестициялар қисман самарасиз фойдаланилиши мумкин. Шунинг учун бу харажатларнинг ҳаммасини инвестицияларга киритиб ҳам бўлмайди. Масалан, тарих, тасвирий санъат ва адабиёт билан шуғулланадиган талабаларнинг кўпчилиги бунга ўз меҳнати самарадорлигини ошириш мақсадида қилмайди. Бу каби масалалар инсон капиталига киритилган маблағларнинг қиймати ва уларнинг қопланишини ҳисоблаб чиқишни мураккаблаштиради.

Шу билан бир қаторда ҳар қандай инвестициялар бозори каби инсон капитали бозори ҳам камчиликлардан холи эмас:

- иш кучининг нисбатан эркин ҳаракатланиши иш берувчиларни иш кучини ривожлантиришга маблағ сарфлашга интилишларини камайтиради;

- айниқса, ёшлар ўртасида таълимнинг қиммати тўғрисидаги ахборот етишмаслиги инсон капиталига етарли бўлмаган даражада ёки ногўри инвестиция киритилишига олиб келади;

- аҳолининг каттагина қисмида ўзига инвестиция киритиш учун маблағ етишмайди.

Инсон капиталига инвестициялар бозорининг бу ва айрим бошқа камчиликлари сабабли бозор механизмлари ўз-ўзидан буни энг мақбул тарзда тартибга солади, деган фикрга олиб келмаслиги керак. Шунинг учун ҳам давлатнинг инсон капиталига инвестициялар киритишда бевосита иштирок этиши ниҳоятда муҳимдир.

Бундай ёндашувнинг алоҳида муҳимлигини Жаҳон банкининг тадқиқотлари исботлаб турибди. Жаҳон банки экспертлари 192 мамлакатда амалга оширган тадқиқотлари натижасида куйидаги хулосаларга келган:

- иқтисодий ўсиш умумий миқдорининг 64,0% дан кўпроғи инсон капитали билан боғлиқдир;

- мамлакатнинг табиий ресурслари иқтисодий ўсиш умумий миқдорининг фақат 20,0% гача бўлган қисмини таъминлайди;

- ўтиш иқтисодиётига эга давлатларда мамлакатнинг ишлаб чиқариш салоҳияти иқтисодий ўсиш умумий миқдорининг фақат 16,0% ни таъминлайди.

Ушбу далиллар ҳозирги давр жамиятида инсон капиталининг роли ва аҳамиятини яққол кўрсатиб турибди.

1.3. Инсон капитали ва инсон таракқиётига назарий қарашлар

Америкалик иқтисодчи олим Э.Денисон XX асрда АҚШ иқтисодиётини таҳлил қилар экан, амалда миллий ялпи ички маҳсулот ҳажми ортишининг кўпи билан фақат ярмини техниканинг янгилианиши ҳамда меҳнат ва ишлаб чиқариш ускуналаридан

фойдаланиш кўламларининг кенгайиши ташкил қилганини асослаб берди. Иқтисодий ўсишнинг иккинчи ярми нима ҳисобига таъминланганлиги тадқиқотчилар олдига жиддий муаммолар қўйди.

Ушбу масалани биринчилардан бўлиб мазкур соҳадаги изланишлари учун иқтисодиёт бўйича 1979 йилги Нобель мукофоти лауреати бўлган Т.Шульц ечишга муваффақ бўлди. У АҚШда иқтисодий ўсишда иш кучининг маълумоти ҳал қилувчи аҳамият касб этганлигини асослади. Олим ишлаб чиқаришни такомиллаштириш ва самарадорлигини оширишга киритилган инвестицияларнинг натижаси – техника тараққиёти бўлгани каби меҳнат ресурслари сифатининг даражаси – таълимга қўшимча маблағларнинг сарфланиши якунидир, деб кўрсатди.

Т.Шульц **инсон капиталини** келажакдаги даромадларнинг манбаи, ана шу келажакдаги даромадлар оқимини юзага келтиришга қодир бўлган ҳар қандай – моддий ёки инсоний активлар, деб ҳисобларди. Унинг фикрича, инсон капитали жисмоний капитал каби амал этса ҳам баъзи туб фарқларга эгадир. Уларнинг энг асосийси – инсон капиталининг ўз элтувчи шахсидан ажралмаслигидир.

Шу сабабли бозорда фақат инсон капиталининг “ижара”си учун нарх (иш ҳақи ставкаси сифатида) ўрнатилади, лекин унинг активининг нархи мавжуд бўлмайди. Бу инсон капиталини таҳлил қилишни мураккаблаштиради. Иккинчидан, инсон капитали ҳам бозор, ҳам бозорга тааллуқли бўлмаган соҳада фаолият самарадорлигини оширишга қодирдир ва ундан олинadиган даромад ҳам пул, ҳам пул бўлмаган шаклларни олиши мумкин⁵.

Иқтисодиёт фанига қўшган салмоқли хиссаси учун Нобель мукофотига сазовор бўлган яна бир америкалик иқтисодчи олим – Г.Беккернинг энг муҳим асари 1964 йилда нашр этилган “Инсон капитали: асосан таълим соҳасида назарий ва эмпирик таҳлил” деб номланади. У инсон капиталида таълим капиталини (умумий ва

⁵ Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. — N.Y., 1968, vol. 6.

махсус билимларни), саломатлик капиталини ва касбий тайёргарлик капиталини (малака, тажриба, ишлаб чиқариш тажрибаси), миграция капиталини, шунингдек иқтисодий аҳамиятга эга бўлган ахборотша эгалликни ва иқтисодий фаолиятга мотивацияни ажратиб кўрсатган.

Унинг ҳисоблашича, таълимга маблағ сарфлашда талабалар ва уларнинг ота-оналари бу харажатлардан олиниши кутилаётган даромадни ана шунга муқобил инвестициялар (банкка қўйилган омонатлар фоизлари, қимматли қоғозлардан олинadиган дивидендлар ва ҳоказолар) билан таққослаб кўришади. Г.Беккернинг ҳисоблаб чиқишича, таълимга инвестициялар йилига тахминан 12,0 – 14,0 % миқдорида фойда келтиради. У “махсус инсон капитали” тушунчасини ҳам муомалага киритган. Бу категория “умумий инсон капиталидан” фарқли равишда махсус тайёргалик натижасида эгалланган ҳамда фақат ўзининг корхонаси учун ишлаб чиқаришда манфаат келтирадиган билимлар ва кўникмалар жамланмасидир⁶.

Иқтисодий назарияда инсон капитали инвестициялар натижасида шакллантирилган ва инсон томонидан жамланган соғлиқ, билимлар, кўникмалар, қобилият, мотивациянинг муайян захираси эканлиги ҳам қайд қилинган. Бу захира ижтимоий ишлаб чиқаришнинг у ёки бу соҳасида мақсадга мувофиқ фойдаланилар экан, меҳнат унумдорлигини ва ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга ёрдам беради, бу билан мазкур инсоннинг иш ҳақи (даромади) кўпайишига таъсир кўрсатади.

Қайд қилинган ва бошқа таърифларни умумлаштирган ҳолда ушбу тушунчанинг асосий маъносини куйидагича ифодалаш мумкин:

тор маънода: инсон капитали – бу инсоннинг интеллекти, соғлиғи, билими, сифатли ва унумли меҳнати ҳамда унинг турмуш сифатидир;

кенг маънода: инсон капитали – бу иқтисодий ривожланишнинг интенсив ишлаб чиқариш омили, жамият ва оилани ривожлантириш, меҳнат ресурсларининг билимли қисми, интеллектуал ва бошқарув меҳнати, яшаш ва иш жойи муҳитидир.

⁶ Becker Gary S. Human Capital. — N. Y.: Columbia University Press, 1964.

Инсон капитали турларини унга харажатлар, инвестициялар киритиш нуқтаи назаридан ҳам таснифлайдилар. Шу асосда инсон капиталининг қуйидаги формуласи иктисодчи олимлар томонидан ишлаб чиқилган:

$$Ик = Тк + Ск + Мк,$$

бунда: T_k – таълим капитали;
 S_k – саломатлик капитали;
 M_k – маданият капитали.

Инсон капитали назариясига мувофиқ одамлар ўзларига инвестиция киритиб, имкониятларини кенгайтиришлари, давлат эса инсон капиталини бойитиш учун маблағ сарфлаб, миллий даромадни кўпайтириши мумкин. Бундай инвестицияларнинг самарадорлиги сарф қилинган маблағларнинг меҳнат унумдорлиги ортиши ва иш ҳақи кўпайиши орқали қопланишида ўз ифодасини топади. Инсон капиталининг шаклланиши манбаларидан (давлат, оила, хусусий шахслар ва бошқалар) қатъи назар ундан фойдаланиш ва бевосита даромад олиш инсоннинг ўзи томонидан назорат қилинади.

Инсон капитали қуйидаги даражалар билан фаркланади:

1. Алоҳида шахснинг инсон капитали унинг саломатлиги, соғлиги, қобилияти, билими ва кўникмаларидан иборатдир. “Инсоннинг қиймати” унинг ҳаёти босқичларида ортиб боради, бу қийматдан унумдорликни ошириш мақсадида фойдаланилади, айти пайтда шахсий капитал даромадларини кўпайтиради ва инсонни ўз қобилиятини янада оширишга шахсий инвестициялар киритишга рағбатлантиради.

2. Корхонанинг инсон капиталида ҳозирги вақтда савдо белгиси, персонал ва янги технологиялар сифатидаги номоддий активлар алоҳида роль ўйнайди. Бу капиталга, шунингдек шахсий инсон капитали активларини (лицензиялар, патентлар, муаллифлик гувоҳномалари), фирманинг номоддий активларини (товар белгилари) ташкилий капитал, таркибий, капитал, бренд-капитал ва ижтимоий капиталини киритиш мумкин.

3. Миллий инсон капитали ижтимоий, сиёсий капитални, миллий интеллектуал устуворликларни, миллий рақобат устунликларини ва миллатнинг табиий салоҳиятини қамраб олади. Миллий инсон капитали ҳар бир ривожланаётган мамлакат миллий бойлигининг ярмидан кўпроғини, жаҳоннинг тараққий этган давлатларида эса 70,0-80,0 % дан ортиғини ташкил этади.

“Инсон омили”га оид ҳозирги давр назариясида унинг асосий уч унсури ажратиб кўрсатилади:

- 1) инсон капитали, унга ана шу капиталга даромад мос тушади;
- 2) табиий қобилиятлар, уларга ана шу қобилиятларга рента мос тушади;
- 3) соф меҳнат.

Юқоридагиларнинг дастлабки икки омили инсон капиталини, ҳамма унсурлари эса умумэътироф этилган маънодаги меҳнатни ифода этади.

Замонавий инновацион иқтисодиётдаги сифат ўзгаришлари инсон капиталининг аҳамияти беқиёс ошганидан далолат беради. Экспертларнинг маълумотларига кўра сўнгги 100 йил мобайнида жаҳонда ишлаб чиқаришда жисмоний меҳнатнинг салмоғи 90% дан 10% га камайган. Яқин йиллар ичида эса ушбу кўрсаткич 5% га тушиши прогноз қилинмоқда.

XX асрнинг 80-йилларига келиб инсон фақат ижтимоий неъматларни яратувчиси эмас, балки ижтимоий бойликнинг ҳал қилувчи субъекти ҳам эканлиги тўғрисидаги хулосага келинди. Буни А.Маршалл шундай таърифлаган эди: “... инсон – бойликни яратишнинг асосий воситаси ва у бойликнинг пировард мақсади бўлиб хизмат қилади”⁷.

1987 йилда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ривожлантиришни режалаш қўмитаси таркибий қайта қуришда инсон чиқимлари соҳасида тадқиқотлар олиб бориш тўғрисида қарор қабул қилди. Ушбу тадқиқот муаллифлари – инглиз иқтисодчилари Кейт

⁷ Маршалл А. Принципы политической экономии / Пер. с англ. Т. 1. - М.: Прогресс, 1983. - С.246.

Гриффин ва Жон Найт ҳамда 1982-1988-йилларда Покистоннинг молия вазири вазифасида ишлаган Маҳбуб ул-Хақ ўз изланишларининг натижасини “Инсон салоҳиятини ривожлантириш: ривожланиш стратегиясининг ёддан чиқарилган мезони” маърузасининг лойиҳасини эълон қилдилар⁸.

Ривожланишнинг умумий назариясига улар томонидан туб жиҳатдан янгича ёндашув биринчи марта Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг 1990- йилги Инсон тараққиёти тўғрисидаги глобал маърузасида ўз ифодасини топган инсон тараққиётининг назарий-концептуал асосини яратди. Бу ҳақда таниқли француз иқтисодчиси, Нобель мукофотининг лауреати М.Алле “демократик ва инсонпарвар жамиятда олий мақсад ва диққат маркази давлат эмас, балки инсондир”⁹ деб таъкидлаган эди.

Ана шу ва бошқа ғоялар Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Ривожланиш дастурининг экспертлар гуруҳлари томонидан бирлаштирилиб, инсон тараққиётига концептуал ёндашув асосини яратади. Мазкур ёндашув 1990 йилги Инсон тараққиёти тўғрисидаги глобал маърузада ўз ифодасини топди.

БМТ Ривожланиш дастурининг таърифича: **“Инсон тараққиёти** – одамларни кенгроқ танлаш имконияти билан таъминлаш жараёнидир. Бундай танлов чексиз бўлиши ва вақт ўтиши билан ўзгариши принципиал ахамиятга эгадир. Бирок ривожланишнинг барча даражаларида узоқ ва соғлом ҳаёт кечириш, билим эгаллаш ва муносиб турмуш кечириш учун зарур бўлган ресурслардан фойдаланиш имкониятлари инсон тараққиётининг асосий моҳиятидир. Агар инсонда бундай асосий танлов бўлмаса, у бошқа имкониятлардан ҳам фойдалана олмайди”¹⁰.

Мазкур концепция инсон тараққиётига икки томонлама ёндашувни кўзда тутди. Бу, бир томондан, соғлиқни мустаҳкамлаш,

⁸ Griffin K., Knight J., ul Haq. "Human Development in the 1980s and Beyond." *Journal of Development Planning* 19 (Special number) (1989)

⁹ Алле М. Экономика как наука / Пер. с франц. – М.: Наука для общества, РГГУ, 1995. – С.15.

¹⁰ ПРООН. Доклад о человеческом развитии за 1990 г. //http://www.undp.org.

билим эгаллаш, касб кўникмаларини такомиллаштириш орқали инсон имкониятларини кенгайтириш бўлса, иккинчи тарафдан, одамлар томонидан эгаллаган қобилиятларини ишлаб чиқариш, маданий, сиёсий фаолияти ва дам олиш мақсадлари учун ишлатишдир. Бошқача қилиб айтганда, мазкур концепция инсон тараққиётига фақат ишлаб чиқариш фаолияти учун ресурсларни шакллантириш ва моддий бойликларни кўпайтиришга интилишнинг ўзинигина камраб олмайди.

Инсон тараққиёти концепциясининг асосий усуллари Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Минг йиллик ривожланиш декларациясида эълон қилинган эди. Мазкур декларацияда ХХI асрда халқаро муносабатлар учун қатор асосий қадриятлар ҳал қилувчи аҳамиятга эга бўлиши кўрсатилган. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг қадриятларга қуйидагилар тааллуқлидир (1.3-расм):



1.3-расм. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг қадриятлари

Эркинлик. Эркақлар ва аёллар очликдан ва зўравонлик кўрқуви, зулм ва адолатликсиздан холи бўлган, инсон учун муносиб шароитларда яшаш ва болаларини тарбиялаш ҳуқуқига эгадир. Халқнинг кенг иштироки ва иродасига асосланган бошқарувнинг демократик шакли бу ҳуқуқларнинг энг яхши қафолати ҳисобланади.

Тенглик. Бирорта ҳам одам, бирорта ҳам мамлакат ривожланиш неъматларидан фойдаланиш имкониятларидан маҳрум қилинмаслиги керак.

Бирдамлик. Глобал муаммолар тенглик ва ижтимоий адолатнинг асосий принципларига мувофиқ, чиқимлар ва масъулиятни адолатли тақсимлаш асосида ҳал этилиши керак. Азоб чекаётганлар ёки энг ноқулай шароитга тушиб қолганлар энг қулай вазиятда бўлганлардан ёрдам олиш имкониятига эга бўлишлари керак.

Бағрикенглик. Динлар, маданиятлар ва тиллар хилма-хиллигига қарамасдан одамлар бир бирларини ҳурмат қилишлари керак. Жамиятлар доирасида ва жамиятлар ўртасидаги тафовут кўрқитишга ҳам, таъқиб қилишга ҳам асос бўлмаслиги зарур, балки бу турфаликка инониятнинг энг қимматли бойлиги сифатида ёндашилиши зарур. Жаҳон маданияти ҳамда барча цивилизациялар ўртасидаги мулоқот фаол рағбатлантириб борилиши керак.

Табиатга ҳурмат. Барқарор ривожланиш қоидаларига мувофиқ, барча тирик мавжудот ва табиий ресурсларни муҳофаза қилиш ҳамда улардан оқилона фойдаланиш негизига эҳтиёткорлик кўйилиши лозим. Фақат шу йўл билангина бизга табиат томонидан инъом этилган улкан бойликларни келгуси авлодлар учун сақлаб қолиш мумкин. Ҳозирги ишлаб чиқаришнинг ва истеъмолнинг беқарор моделлари келажакда бизнинг фаровонлигимиз ва авлодларимизнинг фаровонлиги манфаатларида ўзгартирилиши керак.

Умумий мажбурият. Глобал иқтисодий ва ижтимоий ривожланишни бошқариш, шунингдек халқаро тинчлик ва хавфсизликка таҳдидларни бартараф этиш бўйича масъулият жаҳон халқлари ўртасида тақимланиши ҳамда кўп томонлик асосида амалга оширилиши зарур. Мазкур ишда жаҳондаги энг универсал ва

энг ваколатли ташкилот ҳисобланган Бирлашган Миллатлар Ташкилоти марказий роль ўйнаши лозим¹¹.

Жаҳондаги турли мамлакатларда турмуш сифатини баҳолаш учун покистонлик иқтисодчи Маҳбуб ул-Хақ бошчилигидаги БМТ экспертлар гуруҳи томонидан интеграл кўрсаткич – **Инсон потенциалини ривожлантириш индекси** ишлаб чиқилди. У турли мамлакатлар ва минтақалар турмуш даражаси ўртасидаги умумий фарқларни аниқлашда стандарт ва восита вазифасини ўтайди. Мазкур индекс БМТнинг Ривожланиш дастури доирасида инсон потенциалини ривожлантириш тўғрисидаги ҳисоботларда эълон қилинади.

Инсон потенциалини ривожлантириш индексини ҳисоблаб чиқишда кўрсаткичларнинг уч тури инобатга олинади (1.4-расм):

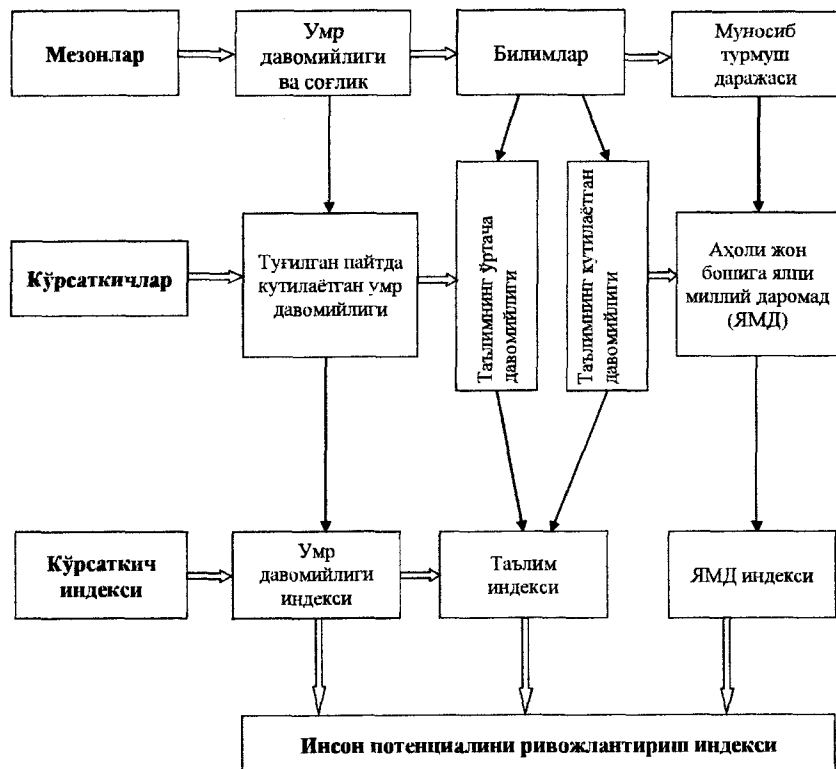
- **инсон туғилган пайтда кутилаётган ўртача умр кўриш** – бу чақалоқ туғилган пайтда аниқ ёш гуруҳлари учун ўлим кўрсаткичлари унинг бутун ҳаёти давомида ўзгармай қолиши назарда тутилган умр кўриши давомийлигидир;

- **таълим олишнинг ўртача давомийлиги** - бу 26 ва ундан катта ёшдагилар таълим олган ўртача давр. Буни ҳисоблаб чиқиш учун аҳоли саводхонлик даражаси ҳамда таълим ҳар бир даражасининг назарий давомийлиги асос қилиб олинади;

- **таълим олишнинг кутилаётган давомийлиги** - мактабда ўқиш учун расмий белгиланган ёшга етган боланинг, агар аҳолини таълим билан камраб олиш кўрсаткичлари сақланиб қолган тақдирда таълим олиши мумкин бўлган даврдир.

- **муносиб турмуш даражаси** – бу ишлаб чиқариш давомида ва ишлаб чиқариш омилларига эгалик қилинганда иқтисодиётнинг жамланма даромадидан ўзгаларга тегишли ишлаб чиқариш омилларидан фойдаланганлик учун чиқариб ташланган қисмининг халқаро долларга конвертация қилиниб, мамлакат аҳолисининг йил ўртасидаги сонига бўлинган улушидир. Мазкур кўрсаткич аҳоли жон бошига ялпи миллий даромаднинг харид қобилияти паритети бўйича АҚШ долларларида баҳоланади.

¹¹ БМТнинг Мингйиллик ривожланиш декларацияси (БМТ Бош Ассамблеясининг 2000 йил 8 сентябрдаги 55/2 резолюцияси билан қабул қилинган // <http://www.un.org>.



1.4-расм. Инсон потенциални ривожлантириш индекси

Яъни, Инсон потенциални ривожлантириш индекси уч ўлчов индексларининг куйидаги ўртача геометрик миқдори жамланмасидир:

$$(I_{\text{турмуш}}^{1/3} + I_{\text{таълим}}^{1/3} + I_{\text{даромад}}^{1/3})$$

Инсон потенциални ривожлантириш индексини ҳисоблаб чиқишга мисол сифатида куйидаги кўрсatkичларини олайлик:

- туғилганда кутилаётган умр давомийлиги – 75,2 ёш;
- таълим олишнинг ўртача давомийлиги – 5,5 йил;
- кутилаётган таълим давомийлиги – 10,4 йил;
- аҳоли жон бошига ялпи миллий даромаднинг харид қобилияти паритети – 2805 АҚШ доллари.

Бу холда ушбу мамлакатда кутилаётган умр давомийлиги индекси куйидагича ҳисоблаб чиқилади:

$$\frac{75,2 - 20}{83,4 - 20} = 0,870$$

Таълим олишнинг ўртача давомийлиги:

$$\frac{5,5 - 0}{13,1 - 0} = 0,478$$

Кутилаётган таълим давомийлиги:

$$\frac{10,4 - 0}{d18 - 0} = 0,576$$

Даромад индекси:

$$\frac{\ln(2805) - \ln(100)}{\ln(107721) - \ln(100)} = 0,478$$

Юқоридаги кичик индексларнинг жамланмаси Инсон потенциални ривожлантириш индексини ташкил этади:

$$\sqrt[3]{0,870 \times 0,503 \times 0,478} = 0,593$$

Ана шу усулда ҳисоблаб чиқиш натижасида у ёки бу давлатнинг Инсон потенциални ривожлантириш индекси кўрсаткичи:

0,8 дан юқори бўлса - у ривожланиши юқори мамлакатлар;

0,5 – 0,8 гача бўлса – ривожланиши ўртача мамлакатлар;

0,5 дан паст бўлса – ривожланиши паст мамлакатлар қаторига киритилади.

Инсон потенциални ривожлантириш индекси бевосита давлат ижтимоий-иқтисодий сиёсати самарадорлигининг асосий мезони сифатида кўрилади. Бошқача қилиб айтганда, давлат шунчаки ялпи ички маҳсулотни кўпайтиришга ингилиб қолмасдан Инсон потенциални ривожлантириш индексиде ўз ифодасини топадиган фуқароларнинг турмуш сифатини ошириш чораларини кўриши керак. Турмуш сифатини ошириш аҳоли аксарият қисми

манфаатларини ифода этадиган ва химоя қиладиган давлатнинг стратегик мақсадидир. Ялпи ички маҳсулотнинг ўсиши эса бу стратегик мақсадга эришиш воситасидан бошқа нарса эмас.

Халқаро даражада амалга оширилаётган муҳим йўналишлардан бири инсон тараққиётининг ривожланиш даражасини ўлчаш ҳисобланади.

БМТнинг “Тараққиёт дастури” бўйича 2018 йил 15 сентябрь куни қилинган маърузасида 189 та дунё мамлакатларида инсон тараққиёти рейтинги маълум қилинди. Ушбу рейтинг 4 гуруҳ мамлакатларидан иборатдир:

Биринчи гуруҳ - энг юқори даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар;

Иккинчи гуруҳ - юқори даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар;

Учинчи гуруҳ - ўрта даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар;

Тўртинчи гуруҳ - паст даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар;

Тараққиёт дастури бўйича рейтингда инсон тараққиёти энг юқори даражада бўлган мамлакатлар гуруҳига 59 та мамлакатлар киритилган. Энг юқори даражага эришган мамлакатларга Норвегия, Швеция, Австралия, Ирландия ва Германия давлатларини киритиш мумкин. Улар орасида АҚШ-13, Япония-19, Жанубий Корея-22, Франция-24, Россия-49, Белоруссия-53, Малайзия-57, Қозоғистон-58 ўринларни эгаллаб турибди.

Юқори даражада ривожланган мамлакатлар гуруҳига 53 та мамлакатлар киритилган бўлиб, Ўзбекистон Республикаси эса 105 ўринни эгаллайди. Бу гуруҳга Эрон-60, Туркия-64, Озорбойжон-80, Арманистон-83, Хитой-86, Украина-88, Туркменистон-108 ўринни эгаллаган мамлакатларни киритиш мумкин.

Ўрта даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар гуруҳига 39 та мамлакатлар киритилган бўлиб, Филиппин-113, Миср-115,

Индонезия-116, Қирғизистон-122, Тожикистон-127, Ҳиндистон-130, Покистон-150 ўринларни эгаллаган.

Паст даражадаги рейтингга эга бўлган мамлакатлар гуруҳига 38 та мамлакатлар киритилган. Рейтингнинг охириги ўринларида Афғонистон-168, Бурунди-185, Чад-186, Марказий Африка Республикаси-188 ва Нигерия-189 мамлакатлари жойлашган.

Давлатлар рейтингини белгилашда демографик кўрсаткичлар ҳам ҳисобга олинган бўлиб, унда кутилаётган умр кўриш давомийлиги, таълим олиш давомийлиги, аҳоли саломатлиги ва жон бошига ялпи миллий даромад асосий кўрсаткич сифатида қайд этилган. Шунингдек, аҳолини иш билан бандлиги, ижтимоий муҳофаза даражаси, маданий ривожланиши, гендер тенглиги, жиноятчилик, атроф муҳитни муҳофазаси, давлат томонидан қабул қилинадиган қарорларида фуқароларнинг иштирок этиши каби кўрсаткичлар ҳам ҳисобга олинган.

1.4. Инсон капиталига инвестициялар

Киритиладиган инвестицияларининг уч тури фарқланади (1.5-расм):

- таълимга, шу жумладан умумий ва махсус, расмий ва норасмий таълимга, иш жойида тайёргарликка ва малака оширишга харажатлар;

- соғлиқни сақлашга (умр кўриш давомийлиги ва меҳнат самарадорлигини оширишга хизмат қиладиган касалликлар профилактикаси, тиббий хизмат кўрсатиш, пархез таом, меҳнат ва турар жой шароитларининг яхшилашга) харажатлар;

- ходимларнинг меҳнат фаолияти самараси паст жойлардан самара юқорироқ жойларга миграция қилиш имкониятини берадиган мобилликка харажатлар.

К.Макконел ва С.Брю инсон капиталига инвестициялар — “бу ишчиларнинг малакасини ва бу билан меҳнат унумдорлигини оширишга хизмат қиладиган ҳар қандай фаолиятдир. Кимнигдир меҳнат унумдорлигини оширадиган харажатларга инвестиция сифатида қаралиши мумкин, зеро ана шу чиқимлар келажақда

даромадлар оқими билан кўп маротаба кимпенсация қилинади”¹² деб кўрсатган.

Инсон капиталига инвестициялар манбалари оила, корхона ва давлатнинг харажатлари ҳисобланади. Оилада фарзандни тарбиялаш ва унга таълим бериш учун харажатлар унинг келгусида самарали меҳнат фаолияти натижасида юқори даромад олиши ҳисобга олинган ҳолда қилинади. Корхона ҳам инсон капиталига инвестиция киритилишидан манфаатдор. Чунки билими, малакаси, кўникмалари юқори бўлган ходим корхонада самарали меҳнат қилиши натижасида иш берувчининг даромадларини кўпайтиришга салмоқли ҳиссасини кўшади.



1.5-расм. Инсон капиталига инвестициялар турлари

Ўзбекистонда рақамли иқтисодиётни ривожлантиришдаги иқтисодий кўрсаткичларга асосан, ялпи миллий маҳсулотдаги ахборот технологиялари соҳасининг улуши бугунги кунда қониқарли

¹² Макконел К. Р., Брю С. Л. Экономикс: Принципы, проблемы и политика: В 2 т. - М.: Республика, 1992. Т. 2. – С.171.

кўрсаткичга эга бўлмаса ҳам бу борада катта миқёсдаги юқори марра сари амалий ишлар олиб борилаётганлигини кўришимиз мумкин.

Инновацион иқтисодиётга Ахборот коммуникация технологияларининг кириб бориши жамиятнинг рақамлашувига олиб келади. Инсон капиталининг барча кўрсаткичларида Ахборот коммуникация технологияларининг (АКТ) ривожланиши натижасида илмий тадқиқотларда иштирок этувчиларнинг улуши энг кўп бўлади, ушбу улуш юқори технологиялар ечимларининг жойларда тарқалганлигининг муҳим омили бўлиб чиқмоқда.

БМТ малумотларига кўра, дунё аҳолисининг 33 % дан ортик қисми яширин очлик – яъни куйидаги микроэлементлар: кальций, магний, темир, йод етишмаслиги туфайли интеллектуал ривожланиш бўлмаслигидан азият чекмоқда. Бунинг натижасида билим олишга қобилият пастлик ва ўз касбида тегишлича ютуқларга эга бўлмайди. Бунинг учун истеъмол саватчасидаги маҳсулотлар сифатини яхшилаш орқали ҳозирги кунда кичик аҳоли яъни ёшларда баргараф этиши лозим.

Давлат ҳам таълим ва соғлиқни сақлаш тизими сифатини оширига харажат қилиши натижасида ўз миллий инсон капиталини бойитади, бу эса мамлакат иқтисодиётининг барқарор ўсиши ва жаҳон бозоридаги рақобатбардошлигини оширишнинг асосий омилдир.

АҚШда олимлар томонидан амалга оширилган тадқиқотлар (3100 тадан кўпроқ иш жойлари таҳлил қилиб чиқилган) ходимларнинг таълим даражаси 10,0 % га ортиши жамланма меҳнат унумдорлиги 8,6 % га ўсишини кўрсатган. Таққослаш учун асосий фондлар шу даражага кўпайтирилганда меҳнат унумдорлиги атиги 3,4 % га ортиши аниқланганлигини келтириш мумкин. Бошқача қилиб айтганда, инсон капиталига инвестициялардан олинадиган фойда техникага капитал қуйилмалардан олинадиган фойдадан уч баробар юқоридир¹³.

¹³ Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. - СПб.: Наука, 1999. - С.127.

Буни Жаҳон банки маълумотлари ҳам тасдиқлайди. Ҳозирги вақтда дунёдаги умумий бойликнинг учдан икки қисми – 66 % ни инсон капитали (365 трлн. АҚШ доллари) инсон капитали ташкил этади. Ўзбекистон иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда ушбу нисбат янада юқорироқдир (1.1–жадвал).

1.1–жадвал.

Дунё мамлакатларида инсон капиталининг салмоғи¹⁴

Мамлакатлар	Инсон капиталининг миқдори (трлн.АҚШ доллари)	Миллий бойлик умумий миқдоридagi салмоғи, %
АҚШ	95	77
Хитой	25	77
Бразилия	9	74
Ҳиндистон	7	58

Ҳозирги даврда жаҳоннинг деярли барча мамлакатларида инсон капиталининг асосий таркибий қисми – таълимни ривожлантиришга эътибор ортган. Бундан 100 йил муқаддам таълим учун давлат харажатлари ялпи ички маҳсулотининг 1,0 % ни ташкил этарди. Ҳозирга вақтда эса бу кўрсаткич 5,1 % га етган. Натижада дунёда бошланғич таълимга эга бўлганлар сони жами аҳолининг 94,0 % дан ортиб кетди.

Илмий ишланмаларга харажатлар ҳам инсон капиталига инвестициялар ҳисобланади. Фаннинг ривожланиши жараёнида фақат инновациялар, ўта юқори унумли машина–ускуналар яратилиб, улар асосида ишлаб чиқаришнинг янги технологиялари шаклланибгина қолмасдан, балки янги қобилият ва эҳтиёжларга эга бўлган одамларнинг ўзи ҳам сифат жиҳатидан ўзгаради. Ахборот жамиятида илм–фан ўзига хос “инсон капитали генератори”га айланади.

¹⁴ Жаҳон банки маълумотлари // <http://www.Worldbank.org>.

Таълим ва илм–фан билан биргаликда инсон саломатлигига маблағ киритиш ҳам ниҳоятда муҳимдир. Инсон капиталини жамғариш учун саломатликнинг иқтисодий қиймати ва аҳамияти шубҳасиздир. Умр кўриш давомийлиги узайтириш учун саломатликни сақлашга инвестициялар киритиш устувор харажатлар қаторидан ўрин олган. Бу эса инсон ҳаётини узайтиришга, демак, инсон капитали амал қиладиган даврни узайтиришга кўмаклашади.

Шахс саломатлигининг қониқарсиз аҳволи меҳнат унумдорлигини пасайтиради. Жисмонан заиф ва бемор ходимлар ўз инсон капиталини тўла даражада намоён қила олмайди. Шунинг учун корхоналар ҳам ўз ходимларининг саломатлигига инвестициялар киритишдан иқтисодий жиҳатдан манфаатдор. Шу муносабат билан касб касалликларининг олдини олиш, айрим ходимлар учун пархез таомлар тақдим этиш ёки барча ходимларни бепул овқатлантириш, иш жойида тиббий хизмат кўрсатиш, ходимларнинг дам олиш уйларида ҳордиқ чиқариш, тиббиёт муассасаларида даволанишлари харажатини қоплаш, уларнинг турар жой шароитларини яхшилаш, ходимларни бахтсиз ҳодисалардан суғурта қилиш алоҳида аҳамиятга эгадир.

2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида миллий таълим тизими сифатини ошириш ҳисобига юқори малакали, меҳнат бозорида рақобатбардош кадрлар тайёрлашни такомиллаштириш марказий ўринлардан бирини эгаллайди.

Ўзбекистон Республикасининг Президенти Ш.М.Мирзиёев таъкидлаганидек, “Биз таълим ва тарбия тизимининг барча бўғинлари фаолиятини бугунги замон талаблари асосида такомиллаштиришни ўзимизнинг биринчи даражали вазифамиз деб биламиз”¹⁵.

Кейинги пайтларда қабул қилинган Президентнинг 70 дан ортиқ фармонлари ва қарорлари миллий таълим тизимини туб ислох

¹⁵ Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 8 декабрь.

қилишнинг мустақкам ҳуқуқий асосини яратди. Мамлакатда янги – Мактабгача таълим вазирлиги ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Мактабгача таълим вазирлиги, Тошкент шаҳар мактабгача таълим бош бошқармаси, вилоятлар мактабгача таълим бошқармалари ва уларнинг туман(шаҳар)лардаги бўлимлари ташкил этилди.

Ўзбекистонда умумтаълим мактабларининг ўқувчилари 10 ва 11-синфларда ўқишни давом эттириш имкониятига эга бўлдилар. Улар чет тиллар, информатика ҳамда математика, физика, кимё, биология каби бошқа муҳим ва талаб юқори бўлган фанларни чуқурлаштирилган тарзда ўрганиш билан бирга касб-хунар ўрганишлари ҳам учун ўқув-ишлаб чиқариш мажмуалари ташкил этилмоқда.

Ўзбекистонда илмий тадқиқотлар учун харажатлар улуши 2016 йилда – ЯИМ нисбатан 0,21 %, 2017-йилда – 0,42 % дир. Шунингдек, бу кўрсаткичлар айна пайтда Корея Республикасида – 4,2 %, Японияда – 3,3%, АҚШ ва Германияда – 2,8 % ни ташкил этади. Ўзбекистонда 2021 йилга келиб бу кўрсаткич 0,8 % гача етказилади.

Касб-хунар коллежларида кадрлар тайёрлаш муддатлари қайта кўриб чиқилди. Уларда ишчи касби эгалари, ўрта, технологик малака талаб қиладиган ходимлар тайёрлаш муддатлари 6 ойдан 3,5 йилгача қилиб белгиланди. Ўрта махсус маълумот талаб қиладиган касблар (техникумлар) учун ўқиш муддатлари 9 ёки 11 йиллик умумтаълим мактабларини битирганлар учун тегишли равишда 3,5 ва 1,5 йилни, санъат ва маданият касб йўналишларидаги касблар учун эса – 3 ва 1,5 йилни ташкил этади.

Олий таълим тизимини 2017-2021-йилларга мўлжалланган комплекс ривожлантириш дастури тасдиқланди. Ушбу дастурга мувофиқ 48 та олий таълим муассасасида жами 180 та ўқув, илмий-лаборатория биноси, спорт иншоотлари ва ижтимоий-муҳандислик инфратузилмалари объектларида қурилиш, реконструкция ва капитал таъмирлаш ишлари олиб борилади. Шунингдек, 53 та олий таълим муассасасида 400 та ўқув лабораторияси босқичма-босқич энг замонавий ўқув-лаборатория ускуналари билан жиҳозланади, 7 та олий таълим муассасасида барча олий таълим муассасалари ўзаро ҳамкорликда фойдаланадиган илмий лабораториялар ташкил этилади.

Олий таълим тизимини 2017-2021-йилларга мўлжалланган комплекс ривожлантириш дастурини амалга ошириш учун йўналтириладиган молиявий маблағлар 1,7 триллион сўмдан зиёд бўлиб, улардан 1,2 триллион сўми ўқув-лаборатория бинолари, спорт заллари ва талабалар турар-жойларини реконструкция қилиш ва капитал таъмирлашга, 500 миллиард сўмдан ортиқ маблағ эса ўқув-лаборатория ускуналари, мебель ва инвентарь билан таъминлаш, умумий тартибда фойдаланишга мўлжалланган, барча таълим муассасаларига хизмат кўрсатадиган лаборатория комплексларини ташкил этиш ҳамда ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантиришга сарфланади¹⁶.

Ҳозирги вақтда мамлакатнинг Давлат бюджети харажатлари умумий миқдорининг 15,7% соғлиқни сақлаш соҳасига йўналтирилмоқда. Умуман олганда, кейинги ўн йил мобайнида соғлиқни сақлаш соҳасини ривожлантиришга йўналтирилган бюджет маблағлари ҳамда имтиёзли кредит ва грантлар 750,0 миллион АҚШ долларидан зиёдни ташкил этди.

Барча вилоятлар марказлари ва Тошкент шаҳрида скрининг марказлари ташкил этилди, уларнинг фаолиятини таъминлаш учун 4,0 миллион АҚШ доллардан ортиқ маблағ йўналтирилди. Айни пайтда мамлакатда перинатал марказлар тармоғи ҳам жадал ривожланмоқда. Ўтган ўн йил давомида республикада 11 та перинатал марказ ташкил этилди. Уларда йилига 158 минг нафардан ортиқ, яъни 2000-йилга нисбатан 10 баробар кўп она ва бола тиббий кўрикдан ўтказилмоқда.

Ўзбекистонда соғлиқни сақлаш тизимидаги ислохотларнинг ҳозирги босқичида соғлиқни сақлаш муассасалари тармоғини мақбуллаштиришни ниҳоясига етказиш ва уларни энг замонавий аппаратура билан қайта жиҳозлаш кўзда тутилган. Айниқса, ихтисослаштирилган тиббиёт марказларининг моддий-техник, илмий ва амалий базасини янада мустаҳкамлаш, тиббиёт ходимларини рағбатлантиришга катта эътибор берилади.

¹⁶ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 18-сон, 313-модда.

II БОБ. МЕХНАТ БОЗОРИДА РАҚОБАТБАРДОШЛИКНИ ОШИРИШДА ИНСОН КАПИТАЛИ ОМИЛЛАРИ

2.1. Мехнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳолини иш билан бандлигининг кафолатлари

Мехнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳоли тоифалари – кекса ёшдагилар, ногиронлиги бўлганлар, аёллар мавжуд. Уларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқининг кафолатлари халқаро ҳужжатларда ҳам, Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда мустаҳкамлаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ҳамда Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунида белгиланган ишсизлар, ёшлар, аёллар, меҳнат бозорида иш топишга қийналадиган шахсларга, ижтимоий муҳофазага муҳтож аҳоли тоифаларини ишга жойлаштириш кафолатларини рўёбга чиқаришга алоҳида эътибор қаратилган.

Худудларда ташкил этилаётган янги иш ўринлари асосан эгаллаган мутахассисликларига мувофиқ таълим муассасаларининг битирувчиларига, аёллар ва ногиронлиги бўлган аҳолининг ижтимоий қўллаб-қувватлашга муҳтож тоифаларини ишга жойлаштириш учун ажратилади.

Кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликнинг муҳим шакли бўлган оилавий тадбиркорликни ривожлантириш учун «Оилавий тадбиркорлик тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни оилавий бизнес учун ҳуқуқий кафолатларни кучайтириш, иш ўринлари ташкил қилиш имкониятини яратади.

Оилавий тадбиркорликда фаолиятни ташкил қилишнинг бошқа шаклида бўлмаган иш куни ва меҳнат тақсмоти имконияти мавжуд, бу эса ишлаб чиқаришга, бошқа ҳолатларда «банд бўлмаганлар» қаторида бўлган, ёш болали аёлларни, ўқувчилар ва аҳолининг меҳнат бозорида рақобатбардош бўла олмайдиган бошқа тоифаларини қисман бўлса-да, оддий шароитларда жалб қилиш имконини беради. Ушбу ташкилий шакл меҳнат бозорига илк бор кириб келаётган ёшларга

меҳнат фаолияти ва тадбиркорликка киришиши учун қулай ва ижтимоий мақбул шароитни яратади.

Меҳнат бозорида рақобатбардош бўла олмайдиган аҳолининг ижтимоий муҳофазага муҳтож тоифаларининг иш билан бандлигини таъминлаш учун аёллар кўплаб банд бўлган соҳаларда (енгил, тўқимачилик, озиқ-овқат саноати ва бошқалар) иш ўринлари ташкил қилишга алоҳида эътибор қаратиш зарур.

Жумладан, Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Ногиронлиги бўлганлар ҳуқуқлари тўғрисидаги 159–сонли конвенциясида БМТга аъзо давлатлар ногиронлиги бўлганларнинг бошқалар билан тенг равишда меҳнат қилиш ҳуқуқини тан олиши, уларнинг бу ҳуқуқларини таъминлаши ва меҳнат фаолияти билан шуғулланишини рағбатлантиришлари зарурлиги белгилаб қўйилган.

Халқаро меҳнат ташкилотининг Ногиронлиги бўлганларнинг касбий реабилитацияси ва иш билан бандлиги тўғрисидаги 159–сонли конвенцияси ҳам ногиронлиги бўлганларнинг ижтимоий реабилитациясига кўмаклашиш мақсадида уларнинг ўзларига тўғри келадиган ишга эга бўлиш ва ушбу иш жойларини сақлаш ҳуқуқларини таъминлаш мақсадида қабул қилинган.

Халқаро меҳнат ташкилотининг Оилавий мажбуриятларга эга меҳнаткаш эркаклар ва аёллар учун тенг муомала ва тенг имкониятлар тўғрисидаги 156–сонли конвенциясида ана шу тоифа шахслар пул тўланадиган иш билан шуғулланиш ҳуқуқини камситилмасдан амалга ошириш имкониятига эга бўлишлари зарурлиги кўрсатилган.

Ўзбекистоннинг амалдаги қонунчилигида ҳам меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳоли тоифаларининг иш билан бандлиги кафолатлари мавжуд. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуннинг 7–моддасида аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришда қўшимча кафолатлар берилиши белгиланган:

– ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногиронлиги бўлган болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналар;

- ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшларга, шунингдек олий ўқув юртлирининг давлат грантлари асосида таълим олган битирувчилар;

- Ўзбекистон Республикаси Қуролли Қучларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилганлар;

- ногиронлиги бўлганларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

- жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарорига кўра тиббий йўсиндаги мажбурият чораларига тортилган шахслар;

- одам савдосидан жабрланганларга қўшимча қафолатларни таъминлайдиган барча фуқароларга қўшимча қафолатлар белгиланган.

Қўшимча қафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлиги бўлганлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишининг махсус дастурларини ташкил этиш, корхона, муассаса ва ташкилотларга меҳнат бозорида рақобатбардош бўлиаган фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан таъминланади.

Корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахслар учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилайди ва иш билан банд қилиб қўяди. Бунда:

- ёлғиз ота, ёлғиз она ва 14 ёшгача бўлган ногиронлиги бўлган болалари бор кўп болали ота-оналар учун – болаларни тарбиялаш ва меҳнат мажбуриятлари бўйича вазифаларни уйғунлаштириш имконини берадиган, ўзгарувчан иш жадвалига эга бўлган;

- таълим муассасаларини тугатган ёшлар учун – уларнинг касб бўйича тайёргарлигига мувофиқ бўлган;

- муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилган шахслар учун – уларнинг касб бўйича тайёргарлигига мувофиқ бўлган;

- ногиронлиги бўлган фуқаролар учун – меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилган ҳамда ходимга иш жараёнларини

тўсқинликсиз бажариш имконини (соғлиғининг аҳволи ва меҳнат фаолиятига нисбатан белгиланган зид кўрсаткичлар ҳисобга олинган ҳолда) берадиган;

– аҳолини иш билан бандлигига кўмаклашиш туман (шаҳар) марказларида иш кидирувчи сифатида ҳисобда турган пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар учун – махсус малакани талаб қилмайдиган;

– жазони ўташ муассасаларидан бўшатиш, жазони ўтаётган ёки суд қарорига кўра тиббий характердаги мажбурий чоралар кўрилган шахслар учун – уларнинг касб бўйича тайёргарлиги ҳисобга олинган ҳолдаги, муайян касб-ҳунарга, малакага эга бўлмаган шахслар учун эса – махсус малакани талаб қилмайдиган иш ўринлари тайёрланиб меҳнат билан банд қилиб қўйилиши керак.

Иш берувчи иш жойларининг белгиланган энг кам миқдори ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳолининг айрим тоифаларини ишга қабул қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни асоссиз рад этган иш берувчи ва унинг ваколатли шахслари белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.

Ўзбекистонда ногиронлиги бўлган фуқароларни касбга тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш таълим муассасаларида, шу жумладан ихтисослаштирилган таълим муассасаларида, шунингдек ногиронлиги бўлган ходимлар жамоат бирлашмаларининг корхоналарида ижтимоий таъминот муассасалари билан биргаликда ногиронлиги бўлган ходимларни реабилитация қилишнинг яқка тартибдаги дастурига мувофиқ таъминланади.

Ходимларининг сони йигирма кишидан ортиқ бўлган корхоналарда, муассасалар ва ташкилотларда маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ногиронлиги бўлганларни ишга жойлаштириш учун ходимлар сонининг камида уч фоизи миқдорида иш жойларининг энг кам сонини белгилайди ва захирада сақлайди.

Ногиронлиги бўлган фуқаролар меҳнатидан фойдаланиш учун ногиронлиги бўлганла ходимларнинг эҳтиёжларини ва маҳаллий

хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда ихтисослаштирилган корхоналар, цехлар ва участкалар ташкил этилади. Кўзи ожиз ногиронлиги бўлган ходимлар шароитлари ўз имкониятларига мос келадиган ишлаб чиқаришда иштирок этишда имтиёзли ҳуқуққа эга.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, ташкилотлар уйда ишловчи ногиронлиги бўлган фуқароларга, шунингдек тадбиркорлик фаолиятини амалга оширувчи ногиронлиги бўлганларга мазкур фаолият учун яшашга мўлжалланмаган жойлар берилишида, хом ашё олиши ва маҳсулот сотишида зарур ёрдам кўрсатадилар.

Ногиронлиги бўлганлиги туфайли ходимлар билан меҳнат шартномаси тузишни ёки иш юзасидан уни юқори лавозимга кўтаришни рад этишга, у билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, ногиронлиги бўлган ходимларни уларнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилмайди. Ногиронлиги бўлган ходимлар ўз меҳнат қобилиятини тиклаганидан кейин илгариги ишига ёки шунга тенг ишга жойлашиш ҳуқуқига эгадирлар.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқароларни Ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида низомга мувофиқ, ногиронлиги бўлган фуқаролар учун банд қилиб қўйиладиган иш жойлари:

- ногиронлиги бўлган болалари бор кўп болали ота-оналар учун – болаларни тарбиялаш ва меҳнат мажбуриятлари бўйича вазифаларни уйғунлаштириш имконини берадиган, ўзгарувчан иш жадвалига эга бўлиши;

- ногиронлиги бўлган фуқаролар учун – меҳнат шароитлари бўйича аттестациядан ўтказилган ҳамда ходимга иш жараёнларини тўсқинликсиз бажариш имконини (соғлиғининг аҳволи ва меҳнат фаолиятига нисбатан белгиланган зид кўрсаткичлар ҳисобга олинган ҳолда) берадиган бўлиши зарур.

Меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган, ногиронлиги бўлган фуқароларни иш билан бандлигининг кафолатларини Ўзбекистонда давлат томонидан назорат қилинади ва бу масалани ҳеч қандай тўсиқсиз ижобий ечиш чора-тадбирлари белгиланади.

2.2. Хотин-қизлар тадбиркорлигини ривожлантириш вазифалари

Мамлакатда рақобатбардош бўлмаган хотин-қизларни иш билан таъминлашга қаратилган чора-тадбирлар ҳам давлат томонидан изчил амалга ошириб келинмоқда. Давлат дастурларида аёлларни иш билан таъминлаш оилавий бизнес, касаначилик, хунармандчиликни ривожлантириш орқали амалга оширилмоқда.

Ўзбекистонда аҳолининг қарийб 51,0 % дан ортиғини хотин-қизлар ташкил этади. Ҳозирги кунда иқтисодиётнинг турли тармоқларида, бошқарув ва ишлаб чиқариш соҳаларида 62,0 % дан зиёд аёллар ишламоқда. Охириги 5 йил ичида аёллар иқтисодиётнинг турли соҳаларида иш билан банд бўлганларнинг 46,0 % ни, жумладан, саноатда 52,0 %, савдода 37,0 %, соғлиқни сақлашда 73,0 %, қишлоқ хўжалигида 48,0 %, таълим тизимида 60,0 %, бошқарув соҳасида 32,0 % ни ташкил қилмоқда.

Бугунги кунда кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг 120 мингдан зиёдини, хусусан фермер хўжалиқларининг 4 минг 551 нафарини хотин-қизлар бошқармоқда. Сўнгги 10 йил давомида кичик ва хусусий корхоналарни бошқараётган аёллар сони 1,6 баробарга ўсди. Уларнинг 40,0 % дан ортиғи кичик бизнес ва хусусий тадбиркорлик субъектларининг раҳбарларидир.

Ўзбекистонда ишлаб чиқариш жараёнларини халқаро андозалар талаблари даражасида йўлга қўйиш, барқарор иқтисодий ўсишга эришиш, истеъмол моллари бозорини сифатли товарлар ва хизматлар билан тўлдириш, айниқса, аҳолини иш билан таъминлашда ҳам аёллар тадбиркорлигининг аҳамияти бекиёс ҳисобланади.

Шу ўринда таъкидлаш жоизки, аёлларда тадбиркорлик кўникмаларини шакллантириш, бизнес ғояларини қўллаб-қувватлаш ҳамда имтиёзли кредитлар билан таъминлашга кўмаклашиш, уларни тадбиркорлик фаолиятига кенг жалб этиш Ўзбекистон Хотин-қизлар кўмитасининг асосий дастурий вазифаларидан бири ҳисобланади.

Оила аъзолари ўз мулкий жавобгарлиги остида товарлар ишлаб чиқариш (ишлар бажариш, хизматлар кўрсатиш) ва

реализация қилиш ҳисобига даромад (фойда) олиш мақсадида оилавий корхона ташкил этиш ҳуқуқига эгалар.

Оилавий корхона:

- ❖ мустақил равишда товарлар ишлаб чиқаришга (ишлар бажаришга, хизматлар кўрсатишга) доир фаолиятни ташкил этиш, ишлаб чиқарилган товарларни (ишларни, хизматларни) тасарруф этиш ва уларга нарх белгилаш;

- ❖ мустақил равишда ўз молиявий маблағларини шакллантириш ва қарз (кредит) маблағларини жалб этиш, шу жумладан дастлабки (бошланғич) капитални шакллантириш учун кредитлар олиш;

- ❖ лизинг ва суғурта хизматларидан фойдаланиш;

- ❖ шартномалар тузиш, шу жумладан товарларни (ишларни, хизматларни) харид қилиш ва реализация қилиш учун шартномалар тузиш;

- ❖ тадбиркорликдан чекланмаган миқдорда даромад (фойда) олиш;

- ❖ ташқи иқтисодий фаолиятни амалга ошириш ҳуқуқларига эгадир.

Мамлакатда аёллар тадбиркорлигини ривожлантириш, оилавий бизнесни йўлга қўйиш, кредитлар бериш, кредит уюшмаларини ташкил этиш дастурлари ишлаб чиқилган. Хотин-қизларни ва оилани ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш жамоат фонди ҳам тузилди. Фонд маблағлари ҳисобидан хотин-қизларни иш билан бандлигини таъминлаш, меҳнат шароитларини яхшилаш, айниқса, қишлоқ жойлардаги ёш қизларни оилавий ва хусусий тадбиркорликка, хунармандликка кенг жалб этиш чоралари кўрилмоқда. Ўзбекистон Савдо-саноат палатасининг Бозор тизимини ривожлантириш марказида бевосита хотин-қизлар учун “Ўз бизнесингни ўзинг бошла”, “Бизнес билан танишув” ва бошқа махсус курслар фаолият юргизмоқда. Натижада аёллар ўртасида фаол тадбиркорликни ривожлантириш, уларнинг оиладан, фарзанд тарбиясидан ажралмаган ҳолда қасаначилик, томорқачилик билан шуғулланиши учун зарур шарт-шароитлар яратилмоқда.

Ўзбекистонда рақобатбардош бўлмаган хотин қизларнинг иш билан бандлигини таъминлаш бугунги куннинг долзарб масалаларидан бири ҳисобланади. Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018-йил 14-июлдаги “Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорида аҳолини иш билан бандлигини таъминлаш бўйича ҳар йили тасдиқланадиган дастурларни амалга ошириш, рақобатбардош бўлмаган хотин қизлар учун бўш ва квоталанадиган янги иш ўринларига жойлаштириш механизмларини такомиллаштириш, ўзини ўзи иш билан банд қилишнинг самарали шаклларини ривожлантириш борасида таъсирчан чора-тадбирлар кўрсатилган.

Бундан ташқари ушбу қарорда хотин-қизларнинг ишчанлик фаоллигини ва тадбиркорлик ташаббусларини рағбатлантириш ва уларнинг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича давлат хизматларидан фойдаланиш имконияти, сифати ва тезкорлигини оширишга қаратилган бир қатор норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилиниши белгилаб берилди. Бундай ҳужжатларнинг қабул қилиниши Республика ҳудудларида ва қишлоқ жойлардаги меҳнат бозорида хотин-қизлар, кам таъминланган оила аъзоларининг иш билан бандлигини тартибга солиш масалаларига хизмат қилади.

Ўзбекистонда “Ҳар бир оила-тадбиркор” дастури асосида ҳудудий меҳнат бозорларида рақобатбардош бўлмаган хотин-қизлар ўртасида касаначилик ва бошқа меҳнат турларини ривожлантириш мақсадида тижорат банклари томонидан кичик бизнес ва хусусий тадбиркорликни ҳамда оилавий тадбиркорликка микрокредитлар ажратилмоқда. Бундай микрокредитлар асосан турмушида оғир ҳаётий вазиятга тушиб қолган хотин-қизларга, кам таъминланган оилаларнинг аъзоларига ва аҳолининг бошқа ижтимоий эҳтиёжманд қатламларига “гаров таъминоти”сиз энг кам иш ҳақининг 100 баравари миқдоридан ошмаган миқдорда ажратилади.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларида рўйхатдан ўтган ишсиз кам таъминланган оилаларда яшовчи хотин-қизларни касбга қайта ўқитишга сарфланадиган

харажатларни молиялаштириш учун Бандликка кўмаклашиш жамғармасидан касб-хунар таълими муассасаларига грантлар ажратилишини таъминлайди.

Солиқ кодексига 10 ёки ундан ортиқ фарзанди бўлган аёллар, икки ёки ундан ортиқ фарзанди бўлган ёлғиз оналарга, хавфли (оғир) ва зарarli шароитларда ишлаётган аёлларга солиқ тўлашда имтиёзлар кўзда тутилган.

Ўзбекистон ишбилармон аёлларининг “Тадбиркор аёл” уюшмаси ташкил этилган. Уюшма аёлларни тадбиркорлик фаолиятини олиб боришга жалб этиш, айниқса қишлоқ хотин-қизлар учун микрокредитларнинг имтиёзли турларидан фойдаланиш бўйича кенг тарғибот ишларини олиб бормоқда. Унинг вилоят бўлимларида ташкил этилган ресурс марказлари хотин-қизларни тадбиркорликка кенг жалб этишга, хунармандчилик ва касаначиликни ривожлантиришга хизмат қилмоқда.

Тадбиркорликни ривожлантириш орқали аёлларни иш билан бандлигини ошириш жараёни бугунги куннинг долзарб масалаларидан бири сифатида у тадбиркорликни ривожлантиришнинг ташкилотчиларидан бири ҳисобланади.

2.3. Меҳнат бозорига рақобатбардош бўлмаган ёшларни иш билан таъминлаш

Бугунги кунда дунё мамлакатларида 15 ёшдан 24 ёшгача бўлган ёшлар сони бир миллиарддан ошиб кетган. Улар ер юзи аҳолисининг 20,0 % дан кўпроғини ташкил қилади. Ёшларнинг 85,0 % ривожланган мамлакатларда истиқомат қилади. Инсониятнинг бутун тарихи давомида ҳозирги авлод ўқимишли экани тан олинса-да, 113 миллион нафар бола мактабга бормайди. Замонавий дунёда 130-миллион ўсмирнинг саводсиз экани тан олинади.

Маълум бўлишича, Европада 25 ёшгача бўлган 5 миллиондан ортиқ ишсиз мавжуд. Ривожланаётган мамлакатларда ёшлар асосан норасмий шаклда ишлайди. Ёшлар кам миқдордаги иш ҳақиға бўлса-да ишлашга рози бўлади. Иқтисодчиларнинг фикрича, ёшлар қанчалик кўп ноқонуний меҳнат билан банд бўлар экан, мамлакат иқтисодиёти қийин аҳволда қолаверади. Жаҳондаги ишсизлик

муаммоси хавфли ҳолат экани тан олинади. Бу нафақат иқтисод учун, балки ижтимоий ҳаётда ҳам фожеаларга сабаб бўлади.

АҚШдаги ёшлар орасида эса гиёҳвандлар, жиноятчилар, ишсизлар, иркчилар сони ортиб бораётганидан хавотирлар пайдо бўлди. Center for American Progress тадқиқот ташкилоти ҳулосаларига кўра, айти дамда 10 миллиондан ортиқ ёш америкалик иш топишга қийналмоқда экан.

Ёшлар орасидаги глобал ишсизлик 13,1 фоизни ташкил қилади. Бу катталар ўртасидаги кўрсаткичдан уч баробар кўп эканини кўрсатиб турибди. Халқаро Меҳнат ташкилоти ҳисоботида кўра, Яқин Шарқ ва Шимолий Африка, шунингдек, Лотин Америкаси, Кариб хавфзаси ва Жанубий Европада бу борадаги кўрсаткич анча юқори экани айтилади. Кузатувчиларнинг фикрича, иқтисодиёти ривожланган мамлакатларда истиқомат қилаётган ёшлар глобал инқирознинг асосий жабрдийдасига айланишди. Вазиятни таҳлил қилган Иқтисодий Ҳамкорлик ва Тараққиёт ташкилоти бу ҳолатни ёшлар ўртасидаги инқироз деб атади.

Инқирознинг яна бир сабаби ривожланган давлатларда иш берувчилар ёши катталарни эмас балки ёшларни ишдан бўшатишни афзал кўришади.

Ёшлар ўртасида ишсизлар сони бўйича Африка қитъаси етакчилик қилади. Либерия, Малави ва Того 25 ёшгача бўлган ёшларнинг 70,0 % дан кўпроғи ишсизликни ўзига касб қилиб олган. Бу каби муаммони иқтисоди тараккий этган Хитой ва Ҳиндистон ҳам бартараф эта олмаяпти. Тўғри, бу икки мамлакатдаги вазиятни Африка ва Лотин Америкаси билан таққослаб бўлмайди.

Ёшлар ўртасида яна бир иллат пайдо бўлган. 21-аср илм-фан ва техника, таракқиёт асри. Замонавий дунёни компьютер, мобил телефони, нанотехнологиялар маҳсулотларисиз тассавур қилиб бўлмайди. Айти шу сабаб ҳам ёшларнинг дунёқараши тубдан ўзгариб кетди. Бугунги ёшлар мансаб пиллапоаяларидан кўтарилишни эмас, балки ўз вақтини бекорга сарфлаётгандек бўлмоқда. Улар кунларини Интернетнинг ижтимоий тармоқларида, виртуал оламда ўтказишни афзал кўришмоқда. Интернетга мубтало бўлиш 21-асрнинг бедаво

касалигидир. Реал ҳаётдан виртуал маконга ўтаётганлар кўпайиб бораётгани ташвишлидир.

Ўзбекистонда ёшлар бизнинг келажагимиз. Агар мамлакатда ёшлар билан боғлиқ муаммолар бор экан, бу мамлакатнинг келажаги йўқ. Кечаги ва бугунги кун билан эмас, балки эртанги кун учун ҳам яшаш керак. Бунинг учун келажак авлод борасида қайғуриш керак. Уларга барча имкониятларни яратиб бериш зарур.

Ўзбекистонда ҳам ёшларни иш билан таъминлаш масаласи энг долзарб вазифалардан бири бўлиб қолмоқда. Бугунги кунда ёшлар учун янги иш ўринлари очиш, уларнинг ҳалол меҳнат қилиб, даромад топиши мақсадида кўп ишлар қилинмоқда.

Халқаро меҳнат ташкилотининг “**Ёшлар ўртасида ишсизлик – 2017**” маърузасида таъкидланишича, ҳозирги вақтда дунёда 15-24 ёшдаги йигит-қизлар ўртасида ишсизлик даражаси 12,0 % ни ташкил қилади. 2017 йилда қурраи заминимиздаги 70 млн.дан кўпроқ йигит-қиз иш топа олмайди. Ана шу кўрсаткич 2016 йилга нисбатан камайган бўлса ҳам бугунги кунда жаҳон бўйича жами ишсизларнинг 35,0 % ни ёшлар ташкил этади. Бу дунё бўйича ишсизликнинг ўртача даражасидан деярли уч барабар кўпдир.

Шу билан бирга ёшлар меҳнат бозорида рақобатдош бўлмаганликлари сабабли жуда кам иш ҳақиға ҳам ишлашға рози бўлади. Халқаро меҳнат ташкилоти дунёдаги ёш ишчиларнинг 39,0% (160 млн.кишидан кўпроғи) камбағаллик даражасида кунига атиғи 3,1 АҚШ доллари ҳисобига кун кечираётганликларини қайд этди.

Шунинг учун Ўзбекистонда ёшларға оид давлат сиёсатида ушбу масалаға алоҳида эътибор берилади. Хусусан, **ёшларға оид давлат сиёсатининг асосий йўналишларида** қуйидагилар белгилаб қўйилган:

- ёшларнинг ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини таъминлаш;
- ёшларни ишға жойлаштириш ва уларнинг иш билан бандлиғи учун шарт-шароитлар яратиш;
- ёшлар тадбиркорлигини ривожлантириш учун шарт-шароитлар яратиш.

Давлат ёшлар ўрта махсус, касб-хунар ёки олий таълим муассасасини битирганидан кейин уларнинг иш билан бандлигини таъминлаш бўйича чора-тадбирлар кўради, йигит-қизларнинг меҳнат соҳасида ёшга доир ўзига хосликларни инобатга олган ҳолда уларга имтиёзлар бериш ва ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун шарт-шароитлар яратади.

Ёшлар тадбиркорлигини давлат томонидан қўллаб-қувватлаш мақсадида уларга тадбиркорлик фаолиятига жалб этиш мақсадида имтиёзли кредитлар берилади. Уларни тадбиркорлик фаолияти асослари бўйича ўқитиш, таълим муассасалари ва иш берувчилар ўртасида ҳамкорликни шартнома асосида ривожлантириш, тегишли имтиёзлар ва афзалликлар белгилашга йўналтирилган ёшлар тадбиркорлигини қўллаб-қувватлаш дастурлари ишлаб чиқилади ва амалга оширилади.

Иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган ёш фуқароларни ишга жойлаштиришга ёрдам қўшимча иш ўринлари ва ихтисослаштирилган корхоналарни барпо этиш, ўқитиш бўйича махсус дастурларни ташкил этиш, шунингдек ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган ёшларни ишга жойлаштириш учун корхоналар, муассасалар, ташкилотларда иш жойларининг энг кам миқдори захирасини яратиш йўли билан таъминланади.

Шунингдек, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг зиммасига ёшларнинг иш билан бандлиги ва уларни ишга жойлаштириш сиёсати рўёбга чиқарилишини таъминлайди, меҳнат бозори ва ёш мутахассисларни ишга жойлаштириш амалиёти мониторингини ташкил этиш вазифаси юклатилган.

Мамлакатдаги меҳнат органлари эса:

- ёшларга оид давлат сиёсати соҳасидаги давлат дастурларини, ҳудудий ва бошқа дастурларни ишлаб чиқиш ҳамда амалга оширишда иштираётган;

- ёшларнинг иш билан бандлиги даражасини тизимли асосда таҳлил қилади, уларнинг ўзига мос келадиган иш билан бандлигини таъминлашда иштираётган;

- ёшларни касбга ўқитиш ва қайта тайёрлаш бўйича инновацион тизимни ташкил этади;

- ёшларга оид давлат сиёсатини рўёбга чиқаришда иштирок этувчи бошқа органлар ва муассасалар билан ҳамкорлик қилади.

Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органлари ҳам тегишли ҳудудда жойлашган корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ёшларнинг иш билан бандлигини таъминлашга кўмаклашади.

Ёшларнинг самарали иш билан бандлигини таъминлаш ва улар орасида ишсизлик даражасини камайтириш механизми ижтимоий-иқтисодий механизмларнинг энг асосийларидан ҳисобланади. Унинг самарали фаолият олиб бориши қуйидаги чора-тадбирларни бажаришни талаб этади:

- ҳудудий ёшлар меҳнат бозоридаги ўзига хос, хусусий муаммоларни ечишда маҳаллий бошқарув органлари ролини кучайтириш;

- ёшлар ўртасида юқори ишсизлик даражаси кузатишган ҳудудларда давлат бюджети ҳамда бюджетдан ташқари ижтимоий фондлар ҳисобидан ҳудудда ижтимоий иқтисодий дастурларни амалга ошириш;

- моноиқтисодий тузулмага эга аҳоли пунктлари, шаҳар ва саноати ривожланган ҳудудларда ёшларнинг оммавий ишсизлигининг салбий асоратларини бартараф этиш;

- ёш ходимларни оммавий ишдан бўшатилишларини олдини олиш, ёшлар учун мавжуд иш ўринларини сақлаб қолиш ва янгиларини яратиш, янги прогрессив ишлаб чиқариш тузилмалари учун ёш кадрларни тайёрлаш ва қайта тайёрлашни истикболли режалаштириш;

- иқтисодий жиҳатдан ночор корхоналар ёш ишчиларининг меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш, иш жойини йўқотган ёшларни самарали қўллаб-қувватлаш;

- малака ошириш ҳамда ижтимоий ҳимоялаш мақсадида керакли бўлган инфратузилмага эга йирик “ёшлар қурилишлари”ни ташкил этиш.

Миллий меҳнат бозори ва унинг ҳудудий бўғинларининг таркибий қисми ҳисобланган ёшлар меҳнат бозорини шакллантириш

- мураккаб, кўп босқичли, узоқ муддатли, аммо объектив зарур бўлган жараён ҳисобланади. Унинг ривожланиши ёшлар учун ҳам, иш берувчилар учун ҳам оғриқли кечади. Мазкур бозор, унда айланувчи ресурсларнинг ўзига ҳослиги билан бошқа бозорлардан фарқланиб туради. Бу нуқтаи назардан у макро, мезо ва микро-иқтисодий мувозанатни, ижтимоий ва сиёсий барқарорликни таъминлашда катта аҳамият касб этади.

Ўзбекистонда ёшлар меҳнат бозори ўз ички тузилмасига, аломатларига, қизиқиш доирасига ва иш маромига эга. У меҳнат бозорининг бошқа унсурларидан турли-туман муносабатлар билан ўзаро боғланган ҳар хил сифатли таркибий қисмлар (кичик тизимлар, тузилмалар, объектлар) тизими билан фарқланади.

Маълумки, ёшлик ҳар бир инсон ҳаётининг ўзига хос даври бўлганлиги учун, ёшлар меҳнат бозорининг тарихий яхлитлиги ҳақида сўз юритиш мумкин, чунки, дунё аҳолисининг барча авлодлари ёшлик босқичидан ўтган. Бундан ташқари, синфий жамият юзага келган даврдан бошлаб, меҳнат бозорида мулкдорлар, ижтимоийлашиш жараёнини бошдан кечираётган ва бўш иш жойларини тўлдириш фазилатлари ёшларнинг фазилатларига мос келувчи ишчи кучи талаб этилган иш жойларига даъвогар бўла оладиган ишчи кучи таклиф қилинган.

2.4. Уюшмаган ёшларни меҳнат бозорида рақобатбардош касб-ҳунарларга ўқитиш ва уларни ишга жойлаштириш

Ўзбекистонда ёшларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш, уларнинг замонавий таълим-тарбия олиши, касб-ҳунар эгаллаши ва иш билан бандлигини таъминлаш масаласига устувор вазифа сифатида эътибор қаратилмоқда. Бу, ўз навбатида, бугунги глобаллашув даврида диний экстремизм, терроризм, гиёҳвандлик, одам савдоси, ноқонуний миграция, “оммавий маданият” каби хавф-хатарлар кўпайиб, уларнинг таъсири ёшлар ҳаётида жиддий муаммолар келтириб чиқараётган бир паллада муҳим аҳамиятга эга. Шу боис мамлакатда ёшлар масаласига алоҳида эътибор қаратиш, уларнинг қалбига қулоқ солиш, дардини тинглаш, муаммоларини

ечиш учун амалий кўмак бериш, айниқса, уюшмаган ёшлар билан ишлаш бугунги муҳим масалаларидан биридир.

“Уюшмаган ёшлар” деганда, одатда ҳеч қаерда ўқимайдиган ва ишламайдиган йигит-қизлар тушунилади. Ёшларнинг меҳнат бозорида рақобатбардош эмаслиги уларнинг зарур кўникмаларга, иш тажрибасига эга эмаслиги билан изоҳланади.

Ҳозирги даврда ёшларнинг меҳнат бозоридаги мақеига қуйидаги омиллар таъсир кўрсатмоқда:

- ўрта ва олий таълим муассасалари битирувчиларининг ўз ихтисосликлари бўйича ишлаб чиқаришдаги аниқ иш жойларида меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун етарлича амалий тажрибага эга эмасликлари;

- таълим муассасасида олинган билим ва орттирилган кўникмаларнинг ишлаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятларига мувофиқ эмаслиги;

- ёш мутахассисларни иш жойларидаги шароитлар, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг кўп ҳолатларда қониқтирмаслиги;

- меҳнат фаолиятлари истиқболларининг аниқ эмаслиги;

- амалдаги меҳнат қонунчилигида ёшларга қатор имтиёзлар берилиши кўзда тутилганлиги учун уларнинг иш берувчилар томонидан камситилиши ва бошқалар.

Шунинг учун ишсизларнинг аксарият кўпчилик қисмини коллеж битирувчилари ташкил этмоқда. Масалан, 2016-йили 477 минг 743 нафар ёш йигит-қиз коллежларни битириб чиққан ва уларнинг 438 минг 503 нафари ёки 91,8 % иш билан таъминлангани тўғрисида маълумот берилган. Савол туғилади: бу рақамлар қанчалик тўғри? Агар барча коллеж битирувчилари ишга жойлашаётган бўлса, ишсиз ёшлар қаердан пайдо бўляпти?”.

Бунинг асосий сабаби – таълим муассасалари билан миллий иқтисодиёт тармоқлари ўртасида мустаҳкам амалий алоқалар ўрнатилмаганида эди. Шунинг учун касб-хунар коллежлари ва олий ўқув юртлари баъзи касблар ва ихтисосликлар бўйича меҳнат бозоридаги реал талабдагига қараганда сезиларли даражада кўп, бошқа касб ва ихтисосликлари бўйича эса меҳнат бозори талабини қондира олмайдиган даражада кам мутахассислар тайёрламоқдалар.

Меҳнат бозори воситасида таълим муассасалари билан ишлаб чиқариш ўртасида калин ҳамкорликнинг йўлга қўйилмаслиги куйидаги муаммоларни келтириб чиқариши аниқланган:

биринчидан, давлатнинг ва уй хўжалиқларининг мутахассислар тайёрлаш учун харажатлари касб-хунар коллежлари битиручилари ишлаб чиқаришда ҳақ тўланадиган иш билан таъминланган тақдирдагина ўзини оқлайди. Ёшларнинг эгаллаган ихтисосликлари бўйича корхона ва ташкилотларда доимий иш жойларига эга бўлмасликлари инсон капиталига инвестицияларнинг бесамар бўлишига олиб келади;

иккинчидан, таълим муассасаларида мутахассислар тайёрлаш даражасининг фан-техника ва инновацион тараққиёти суръатларидан орқада қолаётганлиги (маълумки, билимлар ҳажми ҳар уч йилда икки бараварга кўпаяётгани ҳолда таълим муассасаларидаги ўқув дастурлари ва режаларига ўзгартиришлар киритиш кўп йилларга чўзилиб кетади ва эскиради);

учинчидан, у ёки бу турдаги ихтисосликка ишлаб чиқариш эҳтиёжнинг ўз вақтида қондира олинмаётганлиги (таълим муассасаларида таълим йўналишлари ва турлари ўзгартирилишининг иқтисодиётдаги янгиланишлар суръатларидан жиддий орқада қолаётганлиги);

тўртинчидан, таълим муассасаларида талабаларга берилаётган билимлар ва кўникмаларнинг ишлаб чиқариш амалий тақлифларига номувофиқликка олиб келиши ва бошқалар.

Умуман, амалиёт меҳнат бозори ва ишлаб чиқариш билан узвий алоқада бўлмаган таълим тизими иқтисодиёт учун том маънода юқори малакали мутахассислар тайёрлашга қодир эмаслигини кўрсатмоқда.

Жаҳоннинг ривожланган давлатлари тажрибаси ҳам миллий иқтисодиёт учун юқори малакали замонавий кадрлар тайёрлашда таълим муассасаларининг ишлаб чиқариш ва меҳнат бозори билан узвий боғлиқлиги ҳал қилувчи аҳамиятга эга эканлигидан яққол далолат беради. Хусусан, Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти экспертлари томонидан амалга оширилган илмий тадқиқотлар таълим соҳасида ўқитиш давомийлигини бир йилга

кўпайтириш меҳнат ресурсларини такрор ҳосил қилиш учун ҳаражатлар ялпи ички маҳсулотни 3,0-6,0 % га оширишга олиб келишини кўрсатган.

Яъни таълимни инновацион талаблар асосида модернизация қилиш асосида меҳнат ресурсларини касбий тайёрлаш учун инвестицияларни жалб қилиш, инновацион иқтисодиётга эришиш орқали барқарор иқтисодий ўсишни таъминлаш мамлакатнинг рақобатбардошлигини кучайтириш омилига айланган. Бизнинг тадқиқотларимиз таълим ва ўқитиш миллий рақобатбардошлик устунлигини таъминлашда ҳал қилувчи роль ўйнашига бирор шубҳа қолдирмади, – деб ёзади машҳур олим М.Портер ўзининг “Халқаро рақобат” асарида. – Илғор сегментлар ва янги тармоқларда мураккаброқ рақобат устунлигига эришиш юқорироқ малакага ва қобилиятга эга бўлган инсон ресурсларини талаб қилади. Мамлакат иқтисодиёти даражасини оширишга интилиш бўлса, инсон ресурсларининг сифати муттасил ошириб борилиши керак.

Бу, энг аввало, иш берувчиларнинг эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда таълим стандартларини, шунингдек бўлажак мутахассисларнинг малакасига талабларни тайёрлашнинг шакллантириш ва такомиллаштириш имконини яратади.

Аввал мавжуд бўлган тизимдаги таълим муассасаларининг битирувчиларини давлат томонидан тақсимланиши шароитларида таълим муассасалари билан корхоналар ўртасидаги ўзаро муносабатлар асосан иш кучини ҳосил қилиш ва ундан фойдаланиш масалаларини камраб оларди. Бозор иқтисодиёти шаклланиши ва ривожлантирилиши билан “таълим муассасаси – корхона” ўзаро муносабатларида иқтисодий хусусиятларга эга таъсирчан механизмлар, хусусан маркетинг кенгроқ қўлланиладиган бўлди.

Аниқланган маълумотларга кўра, мамлакатимиздаги ёшларнинг 650 минг нафари “уюшмаган”лар ҳисобланади. Уларнинг 98 фоизи ҳеч қаерда ишламайди. Бундай ҳолатни ҳисобга олинган ҳолда Ўзбекистонда 11 йиллик мажбурий ўрта таълим тизимига ўтиш муносабати билан бўшайдиган коллеж устахоналари негизида ёшларни, айниқса, уюшмаган ёшларни 6-ойгача бўлган муддатда бепул ўқитиш ва касбга қайта ўқитиш марказлари ташкил этилди.

Уюшмаган ёшларни тадбиркорликка қизиқишларини ошириш мақсадида улар ташкилий равишда ишлаб чиқариш корхоналари, тадбиркорлик субъектлари билан таништирилмоқда. Шу билан бирга тадбиркорлик ва фермерликка қизиқиши, лаёқати бор уюшмаган ёшлар аниқланиб, улар уста-шоғирд анъанаси асосида тадбиркорлик субъектларига бириктирилмоқда. Ўз бизнесини бошлаётган ёш тадбиркорларга имтиёзли нархларда юридик, техник ва бошқа маслаҳат ёрдамларини кўрсатиш йўлга қўйилган.

Уюшмаган ёшларни қишлоқ хўжалиги билан шуғулланишга жалб қилишда Ёш фермерлар кенгаши муҳим ташкилотчилик ишларини ималга оширмоқда. Ҳозирги пайтда мамлакатда 4800 нафар ёш фермер 300 минг гектар майдонда қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштиришга муносиб хиссасини кўшмоқда. Улардан 1158 ёш фермер кенг профилли фермер хўжаликларига раҳбарлик қилади.

Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг 2017-2021 йилларга мўлжалланган бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида ҳам аҳолини иш билан банд этиш доирасида уюшмаган ёшларни иш билан таъминлаш масаласига алоҳида эътибор қаратилган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги “Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони ижроси, ҳудудлар меҳнат бозоридаги ишга жойлашишга муҳтож фуқаролар, айниқса, уюшмаган ёшлар ва имконияти чекланган шахсларни иқтисодийёт ҳамда меҳнат бозорининг реал талабларидан келиб чиққан ҳолда касб-хунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш орқали уларни иш билан бандлигига эришиш мумкин.

III БОБ. ИШ БИЛАН БАНДЛИКНИНГ ЗАМОНАВИЙ ШАКЛЛАРИ, ИМКОНИАТЛАРИ ВА МУАММОЛАРИ

3.1. Иқтисодийнинг инновацион ривожланиши ва меҳнат муносабатларининг янги шакллари

XXI асрнинг иккинчи ўн йиллиги компьютерлаштириш, 3D технологиялари, робот техникаси ва меҳнатнинг бошқа замонавий воситалари, янги технологиялар кенг ёйилиши билан ажралиб турмоқда. Бунинг натижасида анъанавий хизмат кўрсатиш, савдо, бошқариш соҳаларидаги фаолият турлари, таълим, санъат, ҳуқуқшунослик, коммуникациялар тармоқларида иш билан бандликнинг шакллари тубдан ўзгариб бормоқда. Шу туфайли аввалги индустриал жамиятдан янги, инновацион иқтисодийга ўтиш кузатилмоқда. Бу куйидаги хусусиятларда ўз ифодасини топомқда:

- иқтисодийда ниҳоятда самарали саноат, билимлар индустрияси, ялпи ички маҳсулот ҳажмида юқори сифатли ва инновацион хизматларни қамраб олган инновацион сектор устунлик қила бошлади;

- иқтисодийда миқдор жиҳатдан ўсишдан кўра кўпроқ сифат жиҳатдан янги инновацион ўзгаришларга мойиллик аён бўлмоқда;

- иқтисодий фаолиятнинг барча турларини кескин рақобат қамраб олган;

- “меҳнат” омили “инсон капитали” томон ўзгармоқда: бу – меҳнат бозорида юқори малакага, ижодий ва илмий салоҳиятга эга ходимларга талабни кучайтирмоқда.

Юқори технологияларга асосланган ишлаб чиқариш пировард маҳсулотда янги билимларнинг улуши катта бўлишидан манфаатдорликни намойиш қилмоқда. Ушбу ўзгаришлар умумий тарзда тез ва муттасил янгилашиб бораётган билимларни тобора кенгрок жорий этиш, техникавий-технологик инновациялардан фойдаланган ҳолда эскириб қолган операцияларни бажаришда шахснинг ақли ва ижодий қобилиятидан юқори унум билан

фойдаланишни тақозо этмоқда. Натижада ишлаб чиқаришда яқин вақтларгача анъанавий меҳнат муносабатлари билан бир қаторда меҳнат муносабатларининг янги, ностандарт тизими шаклланимоқда.

Анъанавий ҳисобланадиган меҳнат муносабатлари ҳам ўз афзалликларига, ҳам камчиликларига эга эди. Ушбу тизимда ходим учун камроқ ишлаган ҳолда барқарор даромадга эга бўлиш (рамзий меҳнат фаолияти учун рамзий иш ҳақи олиш), таваккалчилик қилмаслик, хизмат вазифасида кафолатли кўтарилиб бориш ва ҳоказолар хос бўлган.

Анъанавий ҳисобланадиган меҳнат муносабатлари учун иш билан бандликнинг анъанавий шакллари учун қуйидагилар хос:

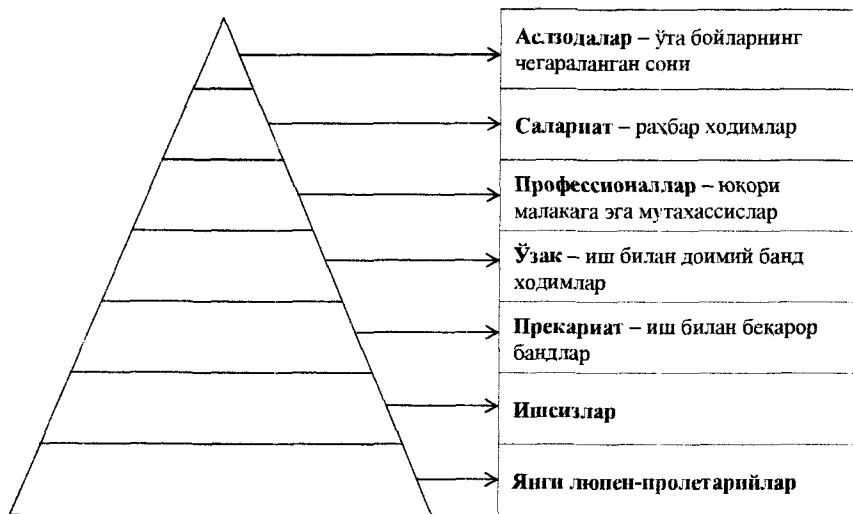
1. Иқтисодий хусусиятлар. Бу ходимни олдиндан ишлаб чиқариш воситалари ва тадбиркорлик таваккалчиликларидан ажратишни назарда тутди. Ходим корхона фаолиятининг натижасидан қатъи назар меҳнати учун ўрнатилган иш ҳақини олади. Шу билан бирга у меҳнатнинг ижтимоий тақсимланишида иштирок этади ва ижтимоий маҳсулотдаги ўз улушини олади.

2. Ҳуқуқий хусусиятлар. Бунда ходим иш берувчи билан расмий меҳнат шартномаси асосида ўзаро меҳнат муносабатларида бўлади. Меҳнат шартномаси ходимнинг иш берувчига нисбатан бўйсунганини ўрнатади (ходим иш берувчининг талабларини бажариши шарт). Шу билан бирга меҳнат шартномаси муддатсиз хусусиятга эга бўлиб, у ҳам ходим, ҳам иш берувчи ташаббуси бўйича бекор қилиниши мумкин. Айни пайтда ходимга иш билан тўла бандлик кафолатланади.

3. Ташкилий хусусиятлар. Ходим айрим вазифани эмас, меҳнат мажбуриятларини бажариш учун жалб этилади. Ходим ушбу мажбуриятларини иш берувчи томонидан тақдим этилган иш жойида бажаради. Бунда унинг иш берувчи томонидан ўрнатилган иш вақти ва ички тартиб қоидалари мавжуд бўлади. Иш куни нг давомийлиги ҳам ўрнатилган бўлади. Ходимнинг малакаси, унинг меҳнат салоҳияти ишлаб чиқариш жараёни хусусиятларига мос бўлади.

Ижтимоий хусусиятлар. Бу ходимнинг ижтимоий ҳимояси кафолатланишини кўзда тутати. Агар анъанавий меҳнат муносабатлари институционаллашган, яъни қонуний асосларга эга бўлса, уларнинг янгилари ҳуқуқий жиҳатдан расмийлаштирилмаган, ҳозирча умумэтироф этиладиган амалиётга айланмаган. Шунинг учун уларни **“ностандарт меҳнат муносабатлари”** деб ҳам аташади.

XX асрнинг 80-йилларида иш билан бандликнинг ушбу тури “прекарият” (лотинча: “precarium” – “беқарор”, “кафолатланмаган” сўздан) атамаси билан номлана бошланди. Аввал бошда ушбу атама жамиятнинг энг қашшоқ тоифасига нисбатан ишлатиб келинган эди. Инглиз олими Г.Стендинг эса ушбу атамани ижтимоий-меҳнат муносабатларига нисбатан қўллаб, иш билан прекаризациялашган бандлик субъекти – “прекарият”-нинг меҳнат фаолиятига тааллуқлиги пирамидасини яратди (3.1-расм).



3.1-расм. Г.Стендингнинг меҳнатфаолиятига тааллуқлиги пирамидаси¹⁷

¹⁷Стендинг Г. Прекарият: новый опасный класс. – М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. – С.24.

Россиялик олимлар Т.Голенкова ва Ю.В.Голнусованинг фикрича прекариятлар тоифасига куйидагилар киради:

- иш берувчи билан барқарор қонуний меҳнат муносабатларини расмийлаштирмаган, қисман иш билан банд ходимлар;

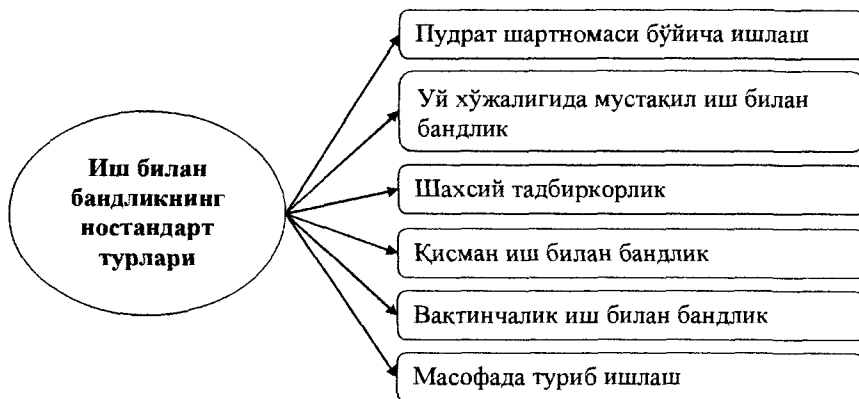
- иш берувчи томонидан штат рўйхатидан чиқарилиб, бошқа корхоналарга персонал ижараси сифатида берилган ходимлар;

- иш берувчи ташаббуси бўйича тўлиқсиз иш куни (хафтаси, ойи) тартибида меҳнат фаолияти билан банд ходимлар;

- мажбуран ишсизлар;

- иш топишдан умидини узган шахслар¹⁸.

Прекариятларнинг (беқарор) меҳнат фаолияти ностандарт меҳнат муносабатларига олиб келади. Бу эса ўз навбатида меҳнат бозорида иш билан бандликнинг ностандарт шакллари пайдо бўлишига олиб келди (3.2-расм).



3.2-расм. Иш билан бандликнинг ностандарт турлари

Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) иш билан бандликнинг ностандарт шакллариининг меҳнат бозорига таъсирини тадқиқ этиб чиқди.

¹⁸Голенкова Т., Голнусова Ю.В. Новые социальные группы в современных стратификационных системах глобального общества / Социологическая наука и социальная практика, 2013, №3, С.8.

ХМТ томонидан эълон қилинган маърузада иш билан ностандарт бандликнинг айниқса тўрт шакли: вақтинчалик контрактлар, иш билан тўлиқ бўлмаган бандлик, иш жойидан ташқарида ишлаш, ишга ёллаш агентлигида вақтинча ишлаш ҳолатлари ортиб бораётганлиги таъкидланади.

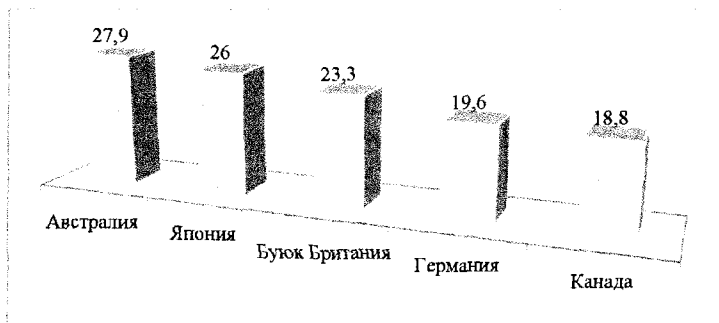
Иш билан ностандарт бандликнинг кенг қўламлиги товарлар ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатишдаги таркибий ўзгаришлар, меҳнат бозорининг эгилювчанлиги кучайиб бораётган вазиятда меҳнат ва тадбиркорликда ишлаб чиқариш муносабатларининг янги шакллари пайдо бўлишининг натижасидир. Айни пайтда ана шу ностандарт меҳнат муносабатларининг омиллари аҳолининг иш билан бандлигининг миқдор ва сифат кўрсаткичларига таъсир кўрсатмоқда (3.3-расм).



3.3-расм. Ностандарт меҳнат муносабатларининг омиллари

Ностандарт меҳнат муносабатларида, айниқса иш билан бандликнинг бекарор шакллари кенг ўрин эгаллаган. Хусусан, тўлиқ бўлмаган иш кунини тартибда ишлаш жаҳон бозорида тобора кенг

оммалашмоқда. Статистика маълумотларига кўра, айниқса ривожланган мамлакатларда тўлиқ бўлмаган иш кунинда меҳнат қилаётган ходимларнинг иш билан умумий бандликдаги улуши муттасил ортиб борапти (3.4-расм).



3.4-расм. Жаҳоннинг ривожланган мамлакатларида тўлиқ бўлмаган иш кунинда меҳнат қилаётган ходимларнинг иш билан умумий бандликдаги улуши (жамига нисбатан %)

ХМТнинг “2018 йилда жаҳонда иш билан бандлик ва ижтимоий ҳимоя истикболлари” деб номланган маърузасида таъкидланишича, 2018 -йилга келиб иш билан беқарор бандликнинг кўлами жаҳонда 1,4 миллиард кишига етган, экспертларнинг баҳолашича, 2019-йилда ушбу кўрсаткич яна 35 миллион кишига ортади. Ривожланаётган давлатларда эса ҳар тўрт ходимдан учтаси иш билан бандликнинг беқарор шаклида меҳнат қилмоқда.

ХМТ экспертларининг фикрига кўра, иш билан беқарор бандлик муносиб меҳнат шарт-шароитлари ва сифатли иш жойлари мавжуд эмаслиги, меҳнат унумдорлиги даражасининг пастлиги, меҳнатга лаёқатли аҳоли айрим тоифаларининг (аёллар, ёшлар, ногиронлиги бўлганлар) камситилиши, меҳнат бозорининг беқарорлиги билан боғлиқдир.

Иш билан беқарор бандликнинг мазмуни ва шакллари таҳлил этишда унинг икки: ташкилий-техникавий, ижтимоий-иқтисодий хусусиятларини эътиборга олиш керак:

1. Иш билан бандликнинг ташкилий-техникавий хусусияти замонавий товарлар ишлаб чиқариш, хизматлар кўрсатишнинг техникавий-технологик асослари ва ишлаб чиқаришни ташкил этишдаги ўзгаришлар билан боғлиқдир. Шу жиҳатдан ҳозирги даврда иш билан бандлик кўп жиҳатдан ностандарт шаклни олмақда ва тез ўзгариб бораётган техникавий-технологик ва ахборот янгиликларига мослаштиришни талаб этмоқда.

Натижада замонавий иш билан бандлик инқилобий ўзгаришларга дуч келяпти. Улар қуйидагилардан иборатдир:

- иш билан бандликнинг таркиби ўзгармоқда, иқтисодиётнинг анъанавий тармоқларида иш жойлари камайиб бораётган шароитда фаолиятнинг инновацион соҳалари: фан, маданият, таълим, бошқарув ва бошқаларда янги иш жойлари яратилмоқда. Бу ўринда соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизмат кўрсатиш фаолиятга эҳтиёж ортмоқда;

- меҳнат ва тадбиркорлик муносабатларининг бошланиши ва якунига етиши ўртасидаги муддат қисқармоқда, меҳнат тартиби тобора эгилувчан бўлиб бормоқда;

- иш жойлари айниқса иш билан масофада бандликда иш берувчилар томонидан назорат қилигнадиган ҳудудлар ташқарисига кўчмоқда;

- ёлланма меҳнат соҳаси қисқармоқда иш билан мустақил бандлик ва меҳнатни ташкил этишнинг бошқа шакллари кенгайяпти. Шу тарзда иш билан бандлик янги моделининг ташкилий-техникавий хусусияти объектив равишда давомийлиги, шарт-шароитлари ва ташкил этилиши нуктаи назаридан тубдан ўзгармоқда.

2. Замонавий иш билан бандликнинг ижтимоий-иқтисодий хусусияти ёлланма ходимлар, иш билан мустақил бандлар ва тадбиркорлар салмоқли қисмини меҳнат ва тадбиркорлик муносабатларининг янги ташкилий-техникавий моделларига ўтишга мажбурляпти. Бу меҳнат бозорида рақобатни кучайтирмоқда ва тадбиркорлик салоҳиятига янги талаблар қўймоқда.

Аҳолининг иш билан бандлиги беқарор шакллариға фақат иктисодий эмас, шунингдек ижтимоий вазифаларни ҳам ҳал этувчи воситаси сифатида қараш мумкин. Бу меҳнат ресурсларини меҳнат фаолиятига жалб этиш даражасини оширишни таъминлайди, қисман ва масофада туриб ишлаш учун шарт-шароит яратади, меҳнат бозорининг конъюнктура ўзгаришига тезкор ва самарали жавоб беради, иш берувчининг меҳнат ресурсларидан фойдаланиш билан боғлиқ харажатларини мақбуллаштиради.

Шу билан биргам ходимлар салмоқли қисмининг иш билан бандликнинг янги ташкилий-техникавий ва ижтимоий-иктисодий талабларига мажбуран бўйсунishi тўла иш куни(хафтаси, оyi)да меҳнат фаолиятини амалга ошириш мустаҳкамлаб қўйилган қонуний муддатсиз меҳнат шартномаларини бузмоқда. Бунинг оқибатида стандарт иш билан бандликда иш жойида хавфсизлиги таъминланадиган ходимлар меҳнатни муҳофаза қилиш, иш ҳақи суғурта тўловлари ва бошқа меҳнат ҳамда ижтимоий кафолатлардан маҳрум қилинмоқда. Бунинг устига иш билан бандликнинг эгилувчан шакллари стандарт иш билан бандликда ходимларнинг муносиб меҳнат шароитларида фаолиятни амалга оширишларининг асосий ҳимоячилари бўлган касаба уюшмаларнинг родини заифлаштиришга олиб келмоқда.

3.2. Иш билан беқарор бандлик ва унинг турлари

Халқаро меҳнат ташкилоти иш билан беқарор бандликни муддати бўйича чегараланган, иш берувчи билан яширин ва ёки сохта меҳнат муносабатлари, меҳнатнинг беқарор шарт-шароитлари (паст иш ҳақи, ҳимояланганлик, ижтимоий ҳимоядан фойдаланиш ва ўз меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш имкониятнинг йўқлиги) сифатида таърифланган.

Ҳозирги вақтда иш билан бандликнинг қуйидаги беқарор шакллари фарқланади:

• **вақтинчалик иш билан бандлик** – бу пудрат, шошилиш контракт, муайян ишни бажариш контракти бўйича меҳнат фаолияти,

мавсумий иш билан бандлик, бир кунлик иш ва бошқалардир. Ходимлардан вақтинча фойдаланиш кўпроқ саноат корхоналарида, кишлоқ хўжалиги, савдо, молия ва сугурта хизматлари соҳасида кенг тарқалган. Иш билан вақтинча банд бўлганлар одатда ишдан бўшатилишнинг конунчилик кафолатларига эга бўлмайди, иш берувчиларнинг иш ҳақи ва ижтимоий тўловлар, меҳнат шароитларини яхшилаш бўйича харажатларини тежашларига имконият яратадилар. Вақтинчалик иш билан бандлик меҳнат бозорида меҳнат ресурсларига талабдан уларнинг таклифи ортикча бўлганда ишсизлик даражасини камайтиришга хизмат қилади;

• **иш билан тўлиқ банд бўлмаслик** (тўлиқ иш кунида иш билан банд бўлмаслик, иш билан қисман бандлик). Иш билан беқарор бандликнинг ушбу шаклида иш соатлари иш кунида тўлиқ иш билан бандликка нисбатан кам бўлади. Бу тўлиқ бўлмаган иш куни, ҳафтаси, оғи, йили тарзида бўлиши мумкин. Иш билан бандликнинг мазкур тури ходимларга фаолиятнинг бошқа турлари, масалан ўқиш, уй хўжалиги билан шуғулланиш, фарзандларни тарбиялаш билан машғул бўлиш имкониятини яратади.

Шу билан бирга иш билан тўлиқ банд бўлмаслик кўпинча мажбурий хусусиятига эга бўлиб, бўш иш жойлари мавжуд эмаслиги билан изоҳланади ва корхоналар иқтисодий инқирозлар вақтида ходимларнинг бир қисмини тўлиқ бўлмаган иш кунига (ҳафтаси, оғи) ўтказиши оқибатида пайдо бўлади. Буни яширин ишсизликнинг шаклларида бири дейиш мумкин. Иш билан тўлиқ банд бўлмасликни қўллаш иш берувчиларга харажатларни камайтириш, иш жойларини ва бозордаги мавқеини сақлаб қолишга ёрдам беришини ҳам ҳисобга олиш керак;

• **иш вақти бўйича иш билан тўлиқ банд бўлмаслик**. Иш билан бандликнинг ушбу шакли ходимнинг меҳнат салоҳиятидан иш вақти давомида тўлиқ фойдаланмасликни аниқлатади. Бу мижозлардан буюртмаларнинг йўқлиги, ходимнинг иш жойида вақтинча бўлмаслиги (касалланиш, иш берувчининг ташаббуси билан иш ҳақи

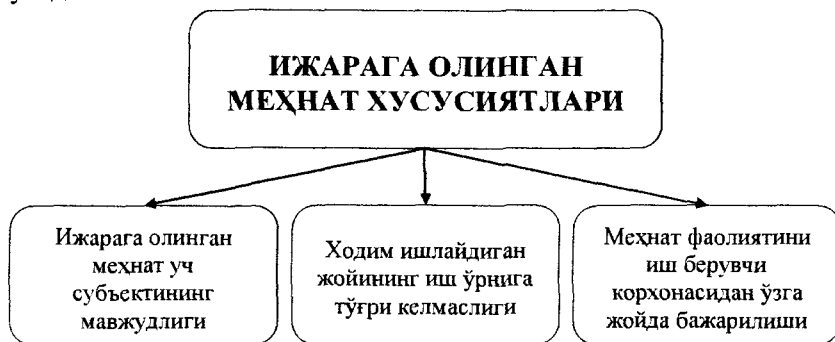
тўланадиган ёки тўланмайдиган меҳнат таътилига чиқариш, ходим томонидан янги иш жойини излаш ва ҳоказолар) билан боғлиқдир.

• **“иш жойини тақсимлаш”** (икки ва undan кўпроқ ходимлар ўртасида). Иш билан бандликнинг бундай шаклида иш вақти, иш ҳақи, дам олиш кунлари, меҳнат таътиллари, ижтимоий тўловлар ва имтиёзлар ҳам улар орасида тақсимланади. “Иш жойини тақсимлаш” корхонада танг ҳолатларда юқори малакали ходимларни ишлаб чиқариш пасайиши тугаганча сақлаб қолиш учун ишлатилади.

Бундай шаклнинг “иш ҳафтасини тақсимлаш” тури “муқобил иш ҳафтаси” номини олган. Иш берувчилар уни бир маромдаги зерикарли иш операцияларини бажариш учун ходимлар топишда қийналганларида қўллайди. Яъни ходим бир ҳафта ана шу иш операцияларини бажаради, кейинги ҳафта эса меҳнат фаолиятининг бошқа тури билан машғул бўлади.

Иш билан беқарор бандлик меҳнат фаолиятининг хоҳлаган соҳасини қамраб олиши мумкин.

Ижарага олинган (заёмный) меҳнат – бу шахснинг хусусий кадрлар агентлиги билан шартнома асосида меҳнатини “қарз”га олиб, иш берувчига “ижара”га берилишидир (3.5-расм). Бунда шахс билан шошилинч (“срочный”) меҳнат шартномаси тузилиши сабабли унинг иш билан бандлиги кафолати бўлмайди. Шу билан бирга унинг меҳнатига тўланадиган ҳақ доимий иш билан бандларга нисбатан кам бўлади.



3.5-расм. Ижарага олинган меҳнатнинг асосий хусусиятлари

Ходим иш билан бандлик агентлигида рўйхатга олинади, амалда эса у агентлик томонидан меҳнат фаолиятини учинчи шахлар (иш берувчилар, ходимдан фойдаланувчилар) фойдасига амалга ошириш учн юборилади. Бундай иш билан бандликни агентликнинг иш билан бандлиги деб ҳам аташади.

Иш берувчи ижарага олинган меҳнатдан қуйидаги ҳолатларда фойдаланишига тўғри келади:

- ходимлар сонининг етарли эмаслиги;
- янги лойиҳани амалга ошириш зарурати;
- ишлаб чиқаришда тиғизликнинг пайдо бўлиши;
- мавсумий хусусиятлар (айниқса, қишлоқ хўжалигида) ва бошқалар.

Иш билан бандликнинг бундай шаклида шартномавий меҳнат муносабатлари фақат меҳнати қарзга олинган ходим ва меҳнати қарзга олинандиган агентлик ўртасида ўрнатилади. Аммо ходим меҳнат фаолиятини агентлик томонидан ваколат берилган, қисман иш берувчи функциясини зиммасига олган унинг меҳнатидан фойдаланувчи кўрсатмалари асосида амалга оширади.

Бунда иш билан бандлик агентлиги ўз зиммасига қуйидагиларни олади:

- ходим билан меҳнат шартномасини тузишни;
- шахсий банк ҳисобварағини очишни;
- иш ҳақини ҳисоблаб чиқишни;
- ходимлар ҳужжатларини расмийлаштиришни.

Иш билан бандликнинг бундай шакли ходим учун иш вақтини ва унинг давомийлигини ўзи эркин белгилай олиши, иш берувчи-ходим меҳнатидан фойдаланувчи доимий иш билан банд ходимлар учун сарфданадишан харажатларнинг тежалиши билан манфаатлидир.

Шу билан бирга ижарага олинган меҳнатда иш билан бандлик кафолати бўлмайди, чунки ушбу шартнома иш берувчи томонидан хоҳланган пайтда тугатилиши мумкин. Бундай шартномаларда меҳнат фаолиятининг шартлари ва тартиби, иш ҳақи ўрнатиш, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига ким жавоб бериши мутлақо номаълум бўлади.

Умуман олганда бир корхонада меҳнат фаолиятини амалга ошираётган, ижарага олинган меҳнат билан машғул ходимнинг меҳнат шaroитлари доимий иш билан банд ходимникига қараганда жиддий равишда қонақарсиз бўлади. Энг муҳими, ижарага олинган меҳнат

билан шуғулланаётган ходимга нисбатан жамоавий шартнома амал этмайди.

Ижарага олинган меҳнат фаолиятини нисбатан тартибга солиш учун:

- ушбу фаолият тури билан машғул бўлиш истагидаги шахсларни бундай меҳнат шаклларининг моҳияти, уларни қўллашда учраб турадиган салбий оқибатлардан хабардор қилиш;

- жамоавий шартномаларда доимий иш билан банд персонал томонидан амалга ошириш имконияти бўлган ишларга ижарага олинган меҳнат асосида ишлайдиган ходимларни жалб этиш учун чекловларни кўзда тутиш;

- штатлар қисқартирилиши муносабати билан ишдан бўшатилаётган ходимлар учун зарур ижтимоий кафолатлар ўрнатиш (бу иш берувчиларга ходимларни ишдан бўшатиш қимматга тушишини кўзлаб қилиниши даркор);

- иш берувчиларнинг ижарага олинган меҳнатдан фойдаланишдан воз кечишлари учун ишдан бўшатилаётган ходимларга юқори миқдорда компенсация тўланишини белгилаб қўйиш.

Иш берувчиларга, шунингдек ижарага олинган меҳнатдан фойдаланишнинг салбий оқибатлари: малакали кадрларнинг йўқотилиши, махсулот сифатининг пасайиши, ишдан бўшатилаётган ходимлар билан судлашиш эҳтимоли ва хоказолар тўғрисида хабардор қилиб бориш ҳам керак.

Айни пайтда касаба уюшмалар иш берувчилар билан ҳамкорликда корхонада меҳнат ресурсларидан фойдаланишни таҳлил этиш масаласига жиддий эътибор қаратишлари зарур. Агар ижарага олинган фаолиятини амалга ошираётган ходимлар жамоавий шартномаларда белгилаб қўйилган кўпроқ вақтда меҳнат фаолиятини амалга ошираётган бўлсалар, бу иш берувчи учун янги доимий иш жойлари яратиш заруратига айланиши керак.

Масофада туриб ишлаш (телеиш). Бу иш берувчидан масофада туриб, ахборот-коммуникация технологиялари ёрдамида бажариладиган меҳнат фаолиятидир. Иш билан бандликнинг бундай шаклининг асосий хусусияти иш билан ходим ўртасида виртуал тарзда “масофада туриб иқтисодий муносабатлар” ўрнатилишидир.

Иш билан бандликнинг бундай шакли иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат фаолияти учун шароит яратишга ортиқча сарф-

харажат талаб қилинмаслиги, меҳнат муҳофазаси ва иш вақти давомийлиги учун масъулият юкланмаслиги билан манфаатлидир.

Телеишнинг шакллари сифатида иш берувчидан масофада туриб уйида тегишли меҳнат фаолиятини амалга ошириш, ўзини мустақил иш билан таъминлаш, масофада туриб тadbиркорлик қилиш ва бошқаларни келтириш мумкин.

Иш билан бандликнинг бундай шакли ходимга иш жойига бориш учун вақтини ва транспорт харажатларини тежаш, меҳнат фаолиятини амалга ошириш учун ўзига энг мақбул вақтни танлаш билан манфаатлидир.

Ахборот-коммуникация технологиялари иш берувчилар учун иш вақтини, шунингдек топшириқни бажариш муддатини аниқ аниқлаш имконини берди. Бунинг натижасида улар ишлаб чиқариш топшириғи учун амалда талаб қилинадиган вақтни ҳисобга олган ҳолда ходимларни ишга ёллаш имкониятига эга бўлдилар. Бундан ташқари янги технологиялар турли ходимларни қисқа муддатга ишга ёллаш билан боғлиқ анъанавий харажатларни бартараф этишга ҳам хизмат қилмоқда. Чунки ушбу технологиялар ёрдамида зарур бўлган меҳнат ресурсларини сонини ҳисоблаб чиқиш ва шунинг асосида ишга ходимларнинг зарур миқдорини жалб этиш ва улар иш ҳақини аниқ ҳисоблаб чиқиш имконияти фойда бўлди.

Ишлаб чиқариш ва хизмат биносини ижарага олиш катта харажат талаб қилаётган ҳозирги пайтда корхона ва ташкилотларда функцияларнинг бир қисмини масофада туриб ишлашга ўтказиш салмоқли маблағни тежаш имконини беради. Ўз уйида меҳнат фаолиятини амалга оширишни ходиларнинг ўзлари ҳам хоҳлайди чунки бу уларга хизмат жойига бориш овқатланиш учун харажатларини сезиларли даражада камайтиради.

Ривожланган мамлакатларда олиб борилган тадқиқотлар бугунги кунда масофада туриб меҳнат фаолиятини амалга ошириш билан асосан олий таълимга эга ва энг мақбул 26-42 ёшдагилар шуғулланаётганини кўрсатди. Шу жумладан агар масофада туриб ишлаётган ходимларнинг 45,0% кичик ва ўрта бизнес хиссасига тўғри келса, йирик компанияларда бу 29,0%ни ташкил этади.

Иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги “масофадаги муносабатлар” меҳнат фаолиятни вақт ва маконда номарказлаштириш жараёнини таркибий қисми ҳисобланади. Бу эгилувчан вертуал меҳнат бозорини шакллантиришга ҳам хизмат қилмоқда.

Аутстаффинг (инглизча “out”–“ташқари” ва. “staff”–“штат” сўзларидан) – бу ходимнинг ўз корхонасининг штатидан ташқарида – иш ўрнидан бошқа жойдаги корхона ёки тапшилот иш берувчиси билан тузган меҳнат шартномаси асосида у томонидан берилган вазифани бажаришдир. Компаниялар иш билан бандликнинг ушбу шаклига ишлаб чиқариш жараёнларини мақбуллаштириш, ходимлар билан эгилувчан меҳнат муносабатларини йўлга қўйиш учун фойдаланади.

Аутстаффинг хизматининг асосий мақсади персонал сонини мақбуллаштириш билан боғлиқ муаммоларни ҳал этишга қаратилган. Иш билан бандликнинг бундай шаклидан фойдаланиш иш берувчиларга қуйидаги имкониятлар яратади:

- персонал билан иш олиб бориш бўйича алоҳида хизматларга эга бўлмаган корхоналар учун ходимларни бошқаришни мақбуллаштириш;
- корхонанинг кадрлар хизмати таркибини мақбуллаштириш;
- корхона бухгалтерияси фаолияти ҳажмини такомиллаштириш;
- штатдаги ходимлар сонини камайтириш;
- иш берувчига ходимлар билан ижтимоий-меҳнат муносабатлари бўйича ўз мажбуриятларидан соқит бўлиш;
- ходимлар сонининг реал иш ҳажмига мутаносиблигини таъминлаш;
- бюджет маблағларини самарали тақсимлаш;
- ходимлар олдидаги ҳуқуқий мажбуриятларидан холи бўлиш;
- ходимни ишга олиш, унга иш ҳақи тўлаш, турли ижтимоий тўловларни амалга ошириш, ҳисоботларни тайёрлаш учун чикимларни тежаш;
- ўз ходимларини ишдан бўшатишга мажбур бўлмаслик.

Аутстаффингда иш берувчиларда персоналнинг амалдаги сонини сақлаб турган ҳолда ходимлар миқдорини тартибга солиш имкониятини туғилади. Бунда компаниялар бутун диққат-эътиборини ўзининг асосий бизнесини ривожлантиришга қаратиш имконияти пайдо бўлади. Аутстаффингни айниқса маъмурий ходимлар сонини мақбуллаштириш ва лойиҳа ишларини бажаришда қўллаш самаралидир.

Бугунги кунда ривожланган давлатларда аутстаффинг хизматини ихтисослаштирилган компаниялар йўлга қўйган. Жумладан, АҚШда ана шундай хизматлар таклиф этаётган 2000 мингтадан кўпроқ компания мавжуддир. Евроиттифоқда аутстаффинг орқали йилига 7 млн. киши ишга жойлашади, Ушбу мамлакатда аутстаффинг бозори айланмаси ҳажми йилига 80 млрд. доллардан ортиқни ташкил қилади. Аутстаффинг орқали йилига 10 млн. киши ишга жойлашади Европа Иттифоқи мамлакатларида эса бу кўрсаткич йилига 7 млн. нафардан ошади.

Ўзбекистонда аутстаффинг бозори шаклланиш босқичидадир. Ҳозирча мамлакатда бундай хизмат кўрсатаётган санокли ташкилотлар фақат персонални танлаш ёки консалтинг хизмати кўрсатишга ихтисослашган. Яъни улар ходимни корхона ва ташкилот штатлари ташқарисига чиқаришни қўшимча хизмат сифатида кўрмоқда ва булардан бирортаси буни ўз фаолиятининг асоси қилиб олмаган. Фақат яқиндагина аутстаффинг соҳасида жаҳон стандартларига мувофиқ иш кўра бошлаган иккита компания – “STAFAR Human Resource Management” ва “STAFAR Employment” пайдо бўлди.

Ўзбекистонда аутстаффингни ривожланиши катта истиқболга эга. Чунки мамлакат иқтисодиётининг инновацион ривожланишга ўтказилиши хўжалик юритиш субъектларидан бозорларда барқарор рақобат устунлигига эга бўлиши учун ўзининг асосий фаолиятига хос бўлмаган хизматларни аутстафферларга топширишга мажбур бўлади. Бу эса меҳнат бозорида аутстаффингга талабнинг кескин ошириши керак.

Иш билан бандликнинг яна бир беқарор шакли аутсорсингдир. Аутсорсинг(инглизча “outsourcing” – “ташқи манба ва/ёки ресурсдан фойдаланиш” сўзидан) – компания томонидан шартнома асосида ўз йўналиши учун асосий ҳисобланмаган муайян ишлаб чиқариш функцияларини (бухгалтерия ҳисоби, юридик хизматлар, маркетинг тадқиқотлари, ахборотларни қайта ишлаш ва ҳоказоларни)ушбу соҳа бўйича ихтисослашган бошқа шерикка топшириш. Шу жиҳатдан аутстаффинг билан аутсорсинг ўртасида баъзи ўхшашликлар бор (3.2-жадвал).

**Аутстаффинг билан аутсорсинг ўртасида
ўхшашлик ва тафовутлар**

Кўрсаткичлар	Аутстаффинг хусусиятлари	Аутсорсинг хусусиятлари
Ходимларнинг иш жойи	“Ижарага” олинган ходим компанияси	Ёрдамчи пудратчининг ёки ўз шахсий иш жойи
Меҳнат шартномаси муддати	Қисқа муддатли (9 ойгача)	Узайтирилиши мумкин бўлган ҳолда узок муддатли
Иш берувчи учун манфаатли томонлари	<ul style="list-style-type: none"> • Иш жойини сақлаш харажатларининг тежалиши • Ишлаб чиқариш вазифаларини тор мутахассисларга топшириш имконияти • Ижрочилардан мунтазам ҳисобот олиниши • Маъмурий ишлар ҳажмининг камайиши 	<ul style="list-style-type: none"> • Иш жойини сақлаш харажатларининг тежалиши • Иш ҳақининг тежалиши (фақат воситачига ҳар бир ходим учун тўлов) • Аниқ бир ишлаб чиқариш вазифасини ҳал этиш учун ходимлар сони кўпайтириш имконияти
Иш берувчи учун салбий томонлари	Бажарилаётган вазифани мунтазам назорат қилиш имкониятининг йўқлиги	Вақтинча ишга олинган ходимнинг пировард натижа учун тўла масъулияти йўқлиги

Корхонага ишлаб чиқариш айрим функцияларини бажариш учун четдан ходимлар ва мутахассисларни жалб қилиш зарурати, қатор омиллар билан изоҳланади. Улар қаторида қуйидагиларни келтириш мумкин:

- ишлаб чиқариш жараёнларининг технологик жиҳатдан мураккаблиги;

- айрим функцияларни амалга ошириш мақсадида ишлаб чиқаришни модернизация қилишнинг катта маблағ талаб этиши;
- бозорларда рақобатнинг кучайиши;
- ишлаб чиқарилаётган маҳсулот сифатига талабнинг ортиши;
- иктисодиётнинг глобаллашув жараёнлари.

Иш билан бандликнинг шакли сифатида аутсорсинг ахборот тизимлари ва технологиялари ривожланиши билан боғлиқ. Аутсорсингнинг 1960- йилларда пайдо бўлганлиги худди шундан далолат беради. Бевосита ана шу вақтда хориждаги йирик корпорацияларда ахборотни электрон қайта ишлаш бўйича ихтисослашган марказлар ташкил этилган. Улар кейинчалик зарур техникавий имкониятга эга бўлмаган кичик ва ўрта бизнес субъектларига ўзларининг ана шундай хизматларини тақдим эта бошлади. Буни 1970-йиллар ўрталарида Германияда 400 тага яқин ихтисослашган ҳисоблаш марказлари фаолият олиб боргани ҳам кўрсатади.

1980-йиллардан бошлаб эса ахборот технологиялари соҳасидаги аутсорсинг йирик корпорациялар фаолиятининг асосий соҳасига айланди. Жумладан, бунга “IBM” корпорациясининг “IBM Global Services”ни келтириш мумкин. У ҳозирги пайтда 160 та мамлакатда аутсорсинг хизматларини кўрсатадиган 110 минг ходимига эга.

Аутсорсингнинг куйидаги афзалликлари таъкидланади:

- компания қисқа муддатга зарур миқдорда малакали ходимни ишга ёллаш олади;
- янги ходимларни қисқа муддатга ишга олиш билан боғлиқ турли харажатларни тежаш;
- компанияни қониктирмаган ходимларни хоҳлаганча алмаштириб туриш имконияти;
- ходимни ишдан бўшатиш билан боғлиқ харажатларни тежаш;
- мақбул бўлган ходимни доимий ишга олиш ва бошқалар.

АҚШда барча турдаги федерал солиқларни йиғиш аутсорсинг хизматига ишониб топширилган. Буюк Британияда ҳам солиқ хизматининг ахборот технологиялари тизими аутсорсер “Dell”

компаниясига юклатилган. Европада кичик ва ўрта бизнес субъектларининг 80,0% дан ортиғи, АҚШда 90,0% дан ортиғи, Исроилда 94,0% дан ортиғи бухгалтерия хизматларини тўлиқлигича аутсорсинг компанияларига топширган.

Хозирги вақтда Ўзбекистонда аутсорсингдан асосан чет эллик компаниялар фойдаланмоқда. Улар ушбу усул орқали амалда ўз ишлаб чиқаришларида кўшимча таркибий бўлинмага эга бўлмоқда. Чет эл компаниялари аутсорсингдан бухгалтерия ҳисобини юритиш, кадрлар сиёсатини амалга ошириш, миллий қонунчилик, ахборот-коммуникация технологиялари каби соҳаларда фойдаланмоқда.

Айниқса ҳуқуқ соҳасида аутсорсинг тобора кенг қўлланилмоқда. Бунга мисол тариқасида “International Legal Group” адвокатлар фирмасини келтириш мумкин. У ҳар қандай мураккаб бизнес масалаларини қонуний ҳал этишда тадбиркорларга самарали хизмат кўрсатмоқда. Тижорат кўчмас мулкни бошқаришга ихтисослашган “Xalqaro Hamkorlik Markazi” акциядорлик компанияси эса аутсорсингдан фақат маркетинг ва ахборот технологиялари соҳасида эмас, шунингдек энергетика хўжалигини бошқаришда ҳам фойдаланмоқда.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси эса Мудофаа вазирлиги ҳарбий бўлинмалари шахсий таркибини овқатлантиришни ташкил этишни босқичма-босқич аутсорсинг асосида амалга ошириш тўғрисида махсус қарор қабул қилган¹⁹. Бу вазирликка ўз таркибида бўлган ошхоналарнинг персонали сонини мақбуллаштириш, маҳсулотларни харид қилиш ва олиб келиш харажатларини камайтириш, таомлар турларини кўпайтириш ва сифатини яхшилаш имкониятини бериши кўзда тутилган. Тендер асосида ана шундай хизмат тақдим этишни қўлга киритган аутсорсинг ташкилоти Мудофаа вазирлигининг бинолари ва жиҳозлардан вақтинча бепул фойдаланиш имтиёзига эга бўлади.

¹⁹ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 24 ноябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Мудофаа вазирлиги кўшинларидаги ҳарбий хизматчиларни овқатлантириш сифатини тубдан яхшилашга доир чора-тадбирлар тўғрисида”ги 942-сон қарори // <https://www.norma.uz>.

Замонавий меҳнат иқтисодиётда **фриланс** (“freelanc” – “эркин ёллаш”) пудрат асосида аниқ бир ишни бажаришга йўналтирилган мустақил иш билан бандлик тури сифатида кўрилади. Аксарият ҳолатларда фрилансерлар (“freelancer”) иш берувчи меҳнат фаолияти билан бирор ижтимоий қафолат талаб этмасдан оғзаки келишиш ёки бир марталик шартнома асосида меҳнат фаолиятини амалга оширади.

Умуман фрилансни иш билан масофадан туриб бандликнинг бир тури сифатида ҳам кўриш мумкин. Чунки фрилансер меҳнат фаолиятини иш берувчининг корхонасидан (ташкilotидан) ташқарида, унинг бино ва жиҳозларидан фойдаланмаган ҳолда амалга оширади. Шу сабабли фрилансда иш берувчи фрилансерга фақат амалда бажарилган иш учун иш ҳақи тўлайди.

Фрилансер меҳнат фаолиятини амалга оширадиган мижозни ўзи топиши, белгиланган ишни бажариши ва бунинг учун иш ҳақи олишини аниқлатади. Аслида фриланснинг ўз бизнесини ташкил этиш учун биринчи қадам сифатида ҳам кўриш мумкин. Ҳозирги пайтда фриланс меҳнат фаолияти билан шуғулланиш учун 90 тадан кўпроқ касб-ҳунар эгалари талаб этилади. Уларнинг кўпчилиги пухта тайёргарликни талаб этмайди. Бундай мураккаб бўлмаган ихтисосликларни 2-3 ой ичида эгаллаш мумкин.

Одатда фрилансерлар меҳнат бозорида вақти-вақти билан махсус билим ва юқори малакага эга ходимлардир. Ана шундай шахсий ноёб хислат уларни ишсиз бўлиб қолиш хавфига дуч келмаслигини аниқлатади. Шу билан биргаликда фрилансерларни ўзига хос “пинҳона иш билан бандликдир” деб баҳолаш мумкин.

Фрилансерлар ўртасида ахборот-коммуникация, ижодий касблар вакиллари - адиблар, рассомлар, дизайнерлар, меъморлар ва бошқа зиёлилар кўп. Ҳозирги пайтда муҳандислар, менежерлар, маслаҳатчилар ҳам фрилансер бўлмоқдалар. Меҳнат фаолиятини амалга оширишнинг бу шакли фрилансерлар учун ҳам, иш берувчилар учун ҳам афзалликлари ва камчиликлари мавжуд.

Филансерликнинг афзалликлари ва камчиликлари

Кўрсаткичлар	Филансерлар учун	Иш берувчилар учун
Афзалликлари	Мустақиллик, ихтиёрий иш тартиби	Фақат бажарилган иш учун ҳақ тўлаш
	Фаолиятни ўз уйида бажариш имконияти	Турли минтақалардаги юқори малакали мутахассислар меҳнатидан фойдаланиш имконияти
	Иш берувчиларни ўзи танлай олиши	Иш жойини ташкил этиш чиқимларини тежаш
	Ўз бизнесини йўлга қўйиш учун чиқимларнинг камайиши	Ёлланма ходим учун ижтимоий харажатларни тежаш
	Оиласи ва жамоат ишлари билан шуғулланиш учун кенг имкониятлар	Хоҳлаган вақтда меҳнат шартномасини бекор қила олиш
Камчиликлари	Мунтазам равишда ўзи иш қидиришга мажбурлиги	Ходим ишини назорат қила олинмаслиги
	Даромаднинг муқим эмаслиги	Филансерни узоқ муддат талаб қиладиган лойиҳаларга жалб эта олмастик
	Ижтимоий кафолатларнинг мавжуд эмаслиги	Баъзи филансерларнинг қаллоблиги

Яъни фрилансер иш берувчи билан одатда ижтимоий-меҳнат муносабатларини расмийлаштирмаслиги туфайли, жумладан солиқ тўламасликка ҳаракат қилади. Айни пайтда улар у иш берувчининг ҳам солиқ ва бошқа ижтимоий тўловлар харажатларини тежайди.

Интернетнинг ривожланиши, масофада туриб ишлаш имкониятларининг кенгайиши фрилансерлик меҳнат фаолиятининг кенг оммалашшига олиб келди. Бугунги кунда жаҳонда фриланс бозори жадал ривожланмоқда. Биргина АҚШда меҳнатга лаёқатли аҳолининг қарийб 37% - 57 млн. киши фрилансга жалб этилган.

Ўзбекистонда ҳам Россия ва АҚШ фриланс биржаларида рўйхатга олинган 1500 нафарга яқин фриланслер мавжуд. Ҳозир репетиторлик қилиш, талаба ёшларнинг ўқишни даромад келтирадиган турли фаолият билан шуғулланишлари фрилансерлик кўринишидир. Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг ҳисоблашича, меҳнат бозоридаги аҳолининг 56% норасмий иш билан бандлардир.

Ҳозирги пайтда мамлакатда фрилансерликни шахсий тадбиркорлик фаолиятига тенглаштириш мўлжалланмоқда. Мамлакатдаги амалдаги конунчиликка мувофиқ, фрилансер меҳнат фаолиятига ўхшаш касаначилик тушунчаси мавжуд. Лекин касаначиликда иш берувчи касаначини ҳамма нарса - материаллар, асбоб-ускуна жиҳозлар билан таъминлаши керак. Шунинг учун амалдаги фрилансер фаолиятининг ҳуқуқий асосларини яратиш мақсадида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси янги таҳрирда тайёрланиши ёки унга тегишли ўзгартириш ва қўшимчалар киритилиши керак.

Фрилансер меҳнат фаолиятининг ҳуқуқий асосларини мустаҳкамлаб қўйиш, энг аввало, аҳолининг иш билан бандлигини таъминлаш муаммосини ҳал этишда катта аҳамиятга. Фрилансерларнинг ўз меҳнат фаолиятларини қонуний асосда амалга оширишлари уларни ижтимоий ҳимоя қилиш (иш берувчининг ходимни ижтимоий ҳимоя қилиш, меҳнат муҳофазасини таъминлаш, ижтимоий тўловларни амалга ошириш ва бошқалар) кафолатларини

таъминлайди. Шу билан бирга фрилансерлар мамлакатга қўшимча чет эл инвестицияларини жалб этишга хизмат қилишлари мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018-йил 14-июлдаги “Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қароридан Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳамда Молия вазирлиги томонидан "freelancer.mehnat.uz" махсус сайтини ишга тушириши кўзда тутилган. Бу фрилансерларга - ўз хизматлари, иш берувчиларга – буюртмалари тўғрисида бепул эълон бериш имкониятини яратади.

Коворкинг (“Co-working” инглизча сўз бўлиб ҳамкорликдаги меҳнат маъносини билдиради.) – ихтисослик, малака ва билим, қизиқишга эга бўлган кўп сонли шахсларнинг биргаликдаги меҳнат фаолиятининг замонавий шаклидир. Кенг маънода коворкинг – умумий ҳудудда турли иш билан банд бўлган одамлар меҳнатини ташкил этишга янгича ёндашувдир. Тор маънода эса уни жамоавий идорага ўхшатиш мумкин. Коворкингга “тенг одамларнинг биргаликдаги меҳнат фаолияти” таърифини ҳам беришади.

Меҳнат фаолиятини коворкинг шаклида ташкил этиш иш жойи учун харажатларни тежаш мақсадини кўзлайди. Масалан, бирор лойиҳа устида иш олиб боришда у билан шуғулланаётган мутахассисларнинг “аклий хужум” уюштириш учун бир жойда тўпланиши коворкингнинг одатий кўринишидир.

Коворкингни билимга асосланган иқтисодиёт маҳсулоти сифатида ҳам қарашади. Ижодкорлар тоифаси ва техника соҳасидаги зиёлиларнинг иқтисодий ривожланишдаги роли ортиши натижасида дастлабки коворкинглар Америка Қўшма Штатлари ва Германияда 1990-йилларда пайдо бўлган. Улар турли тажриба ва касб кўникмаларимга эга бўлган одамлар ўртасида ўзаро тажриба алмашиш ва ёрдам беримшга асосланган.

Коворкинг тадбиркорларнинг (одатда ўз бизнесини ташкил этишни бошлаётганларнинг) ижара харажатларини тежаш билан бир қаторда ўз ғоялари, лойиҳаларини амалга оширишда синергия

самарадорлигига эришиш учун бир жойда тажриба алмашиш, биргаликда янги ғояларни муҳокама қилиш, мустақил лойиҳалари устида иш олиб бориш учун имконият яратилишини англатади. Кўп сонли шахсларнинг умумий ҳудуди сифатидаги ихтисослашган коворкинг марказлари – тадбиркорларга иш жойларини ижарага берадиган ташкилот бўлади. Бундай жойларни кўпгина ҳолатларда эндигина бозорга кириб келаётган ва тўлақонли бинога эга бўлиш имкониятига эга бўлмаган, стартапларини амалга ошираётган тадбиркорлар бўлади.

Коворкингни биргаликда фойдаланадиган марказ ёки “учинчи жой” (биринчи ва иккинчиси – уй ва иш) деб ҳам аташади. Иш билан бандликнинг бундай моделида коворкинг маркази ижарачилари учун ўз стартапларини, ижодий ғояларини амалга оширишда қўл келади. Чунки бундай марказларда ижарачилар сони кўп бўлганлиги учун янги ғоялар, лойиҳаларни жуда кўпчилик билан муҳокама қилиб, кейин уларни энг самарали тарзда амалга ошириш имконияти яратилади. Коворкинг креатив ёшлар учун ҳам дастлабки жуда мақбул иш жойидир. Улар бундай марказларда ўз билими, малакаси, тажрибасини ошириш билан бир қаторда дастлабки лойиҳаларини жорий этишларига ҳам катта имконият тугилади. Шунинг учун коворкингни ижодий кластер сифатида ҳам кўришади.

Коворкингга бағишланган “Deskmagккон” нашрининг маълумотларига кўра, 2014-йилда жаҳонда 300 минг киши 6000 коворкингда меҳнат фаолиятини амалга оширган. Коворкинг тарафдорлари меҳнат фаолиятини бундай ташкил этиш, айниқса илмий муаммоларни, мураккаб ишлаб чиқариш вазифаларини, ижтимоий масалаларни ҳал этишда катта самара келтиради деб таъкидлайди.

Коворкинг шаклларида бири – сўнгги вақтда оммалашаётган таълим хабларидир (инглизча “**hub**” – “марказ”). Бундай хабларда турли йўналишдаги пулли ёки бепул таълим курслари бўлиши, юкори малакали профессорлар фаннинг турли соҳалари бўйича маърузалар ўқиши, бошқа маданий-маърифий тадбирлар ўтказилиши мумкин.

Таълим хаблари, биринчи навбатда, ёшларни ўз билимларини чуқурлаштиришга имконият яратиши билан бир қаторда тенгдошлари билан фикр алмашиш, турли лойиҳа ва ғоялар тўғрисида бахслашишлари мумкин.

Ўзбекистонда ҳам бутун Марказий Осиё учун минтақавий таълим хаби бўлиши режаланмоқда. Шу мақсадда яқин беш йил ичида аҳолини олий таълим билан қамраб олишни 25,0% га етказишга ҳаракат қилинмоқда. Мамлакатда жаҳондаги энг нуфузли университетларнинг филиаллари очилади, биргаликдаги факультетлар ташкил этилади. Натижада миллий таълим тизимида рақобат кескинлашади, таълим сифати тубдан яхшиланади. Ўзбекистон таълим муассасаларида фақат ўз талабаларимизгина эмас, шунингдек чет эллардан бу ерда ўқишга келадиган ёшларнинг ҳам сони кескин ортади.

Краудсорсинг – инновацион ишлаб чиқариш муаммоларини ҳал этиш учун шахслар кенг доирасининг ижобий қобилиятлари, билимлари ва тажрибасидан фойдаланиш учун ахборот-коммуникация технологияларидан қўллаган ҳолда уларни бу фаолиятга қўнғилли равишда жалб қилиш шаклидир.

Ушбу атама биринчи маротаба ёзувчи Жефф Хау ва журнал муҳаррири Марк Робинсон томонидан қўлланилган. Аммо Англияда бундай усулдан ҳукумат 1714-йилдаёқ фойдаланган эди. Ўшанда ҳукумат мамлакатда ҳаммани денгиздаги узунликни аниқлашнинг аниқ воситасини топишга даъват этган эди. Шакли бўйича у аутсорсингга ўхшашдир.

Агар аутсорсингга бундай фаолият компания ташқарисида профессионал ижрочилар томонидан муайян иш ҳақи ҳисобига амалга оширилса, краудсорсингга одатда берилган топширик бўйича билдирилган ғоя, лойиҳа учун иш ҳақи тўлаш кўзда тутилмайди ёки фақат энг эътиборли таклифларга муайян миқдорда мукофот берилиши мумкин. Бунда берилган топширик шахслар томонидан ихтиёрий равишда ўзларининг бўш вақтини муайян тадқиқот ёки ишланмага сарфлаш хоҳиши бўлган, иш ҳақи олишни кўзламайдиган хаваскорлар ва мутахассислар томонидан бажарилади.

Краудсорсингни “фойдаланувчи учун кўзда тутилган инновация” деб ҳам аташади. Бунда, масалан компаниялар ўз мижозларига фақат уларнинг эҳтиёжалари тўғрисидаги савол билан мурожаат қилибгига қолмасдан, айти пайтда ушбу эҳтиёжини қондира оладиган буюм ёки хизматни такомиллаштириш юзасидан ҳам фикрлари сўралади.

Краудсорсингни қуйидаги афзалликларини ажратиб кўрсатиш мумкин:

Мамлакат, минтақа, ҳатто бутун жаҳондаги мутахассислар билими, малакси ва истеъдодидан фойдаланиш имконияти;

- бир кишига мўлжалланган ишни одамларнинг жуда катта гуруҳига юклаш имконияти;

- деярли сарф-харажатсиз зарур ғоялар, инновацияларга ва бошқа муҳим фикрларга эга бўлиш ва бошқалар.

Жаҳондаги кўпгина компаниялар краудсорсингдан самарали фойдаланиб келмоқда. Жумладан, кўпгина компаниялар ўз истеъмолчиларига ишлаб чиқариш жараёнининг иштирокчиси бўлишни таклиф этишмоқда. Масалан, энг муҳим ғояларга унча катта бўлмаган миқдорда пул мукафоти ажратагани ҳолда “Procter&Gamble” компанияси 160 мингтадан кўпроқ мижозларидан жуда қимматли фикр ва ғоялар олмоқда.

Япониянинг “Muji” мебель компанияси эса Интернетдаги ўз корпоратив саҳифасига қарийб 500 минг кишини жалб эта олган. Бу компания мижозлари орқали ўз мебеллари дизайнини баҳолаш ва уларни такомиллаштириш бўйича таклифларини сўрайди. Энг яхши ғоялар компаниянинг профессионал дизайнерларига тақдим этилади. Бунинг натижасида “Muji” жаҳонда ниҳоятда харидоргир буюмлар яратилади.

Шу билан бирга компания ўз бозорини ҳам ана шу мижозлари орқали таҳлил этади. У истеъмочиларга ишлаб чиқарилиши кўзда тутилаётган маҳсулотга буюртмалар беришни таклиф этади. Агар 300 нафар мижоз ана шу дастлабки буюртмани берса, шундагина мебель маҳсулоти сотувга чиқарила бошланади.

Краудсорсинг ёрдамида ҳатто Исландия Конституциясининг янги матни яратилган.

3.3. Касаначилик меҳнати ва унинг йўналишлари

Иш билан бандликнинг ноанъанавий шакллари – уй меҳнати, оилавий бизнес, касаначилик, хизмат кўрсатиш ва қорамолчилик каби фаолият турлари билан шуғулланиш аҳоли иш билан бандлигини таъминлашнинг асосий йўлларида биридир. Айнан шу боис, сўнгги йилларда иш билан бандликнинг янги ва ноанъанавий кўринишларини жорий этиш ва ривожлантиришга алоҳида эътибор қаратилмоқда. Жумладан, республика аҳолисининг бандлиги ва даромадлари барқарор ўсишини таъминлашга доир вазифаларни ҳал этишда касаначиликнинг турли шакллари кенг ривожлантириш, жумладан, унинг саноат корхоналари билан кооперациясини кенгайтиришга устувор аҳамият берилмоқда.

Корхоналар билан касаначилар ўртасида кооперация алоқаларининг мустақамланиши оила бюджети даромадларини оширишдек муҳим муаммони ҳал этади, иш билан банд бўлмаган аҳоли сонини кескин қисқартириш ва унинг фаол қисмини ишлаб чиқаришга жалб этиш имконини беради. Айни пайтда касаначиларга иш стажини ҳисоблаш, пенсия ва ижтимоий суғурта бўйича нафақалар тайинлаш ҳуқуқи таъминланади.

Саноат корхоналарининг касаначиларга зарур хомашё ва материалларни етказиб бериш асосида оилавий пудратни ривожлантириш фуқароларга вақтдан унумли фойдаланиш, шу билан бирга, паст рентабелли ва кўп меҳнат сарфи талаб қиладиган маҳсулотларнинг айрим турларини уй шароитида ишлаб чиқаришни ўзлаштириш имкониятини яратади. Бу ўз навбатида, йирик корхоналар иш самарадорлигини оширишга ёрдам беради.

Ўзбекистонда иш билан бандликнинг энг фаол ривожланаётган шакли бу касаначилик ҳисобланади. Касаначилик меҳнатининг асосий устунлиги, унинг мослашувчанлиги, яъни унга кенг ҳудудда амал қилиш имконини беради, чунки ходим жойлашган масофа ҳам қилувчи аҳамиятга эга эмас ва томонлар буни мақсадга мувофиқлик тамойили, шунингдек, меҳнатни ташкил эти шва унинг ёлловчи томонидан азорат қилинишини таъминлашнинг реал имкониятидан келиб чиқиб белгиланади.

Касаначи деганда, анъанавий равишда аёллар, кўп фарзандли оналар, ногиронлар, мос иш топишда қийналаётганлар ва меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган аҳолини тушунилади. Шундай қилиб, касаначиликни ривожлантириш иш билан таъминланишга муҳтож аҳоли эҳтиёжларига мос келади, касаначиликни уй хўжалигидаги бошқа юмушларбилан уйғун равишда олиб бориш имконини яратади. Ҳозирда республикаимизнинг барча ҳудудларида касаначиликнинг устки кийим-бош, оёқ кийими тики шва таъмирлаш, металл, ёғоч, пластмасса, резина ва бошқа материаллардан бутловчи қисмлар ишлаб чиқиш, сувенирлар тайёрлаш, мебель йиғиш ва ишлаб чиқариш, маҳсулотларни сархиллаш, нон ва қандолат маҳсулотларини пишириш каби турлари тарқалган.

Республика аҳолисининг бандлиги ва даромадлари барқарор ўсишини таъминлашга доир вазифаларни ҳал этишда касаначиликнинг турли шакллари кенг ривожлантириш, жумладан, ишсизлик муаммоси мавжуд бир паллада унинг йирик саноат корхоналари билан кооперациясини кенгайтиришга устувор аҳамият берилмоқда.

«Янги» касаначилар-бу, одатда, ахборт технологиялари соҳасидаги юкори малалкали мутахассислар; дастурчилар ва дастурий маҳсулот ишлаб чиқувчилар, дизайнерлар, таржимонлар, муҳаррирлар, ва ҳ.к. Турли хилдаги адабий манбаларда касаначиликнинг бундай замонавий турини таърифлаш учун турли атамалардан фойдаланилади: масофадан туриб меҳнат қилиш, телеиш, электрон касаначилик ва айрим бошқа атамалар.

«Электрон касаначлик»ни энг аниқ атама деб ҳисоблаш мумкин, чунки бунлай тоифадаги ходимлар меҳнати, у узоқда бажарилишидан ташқари, замонавий ахборот ва коммуникация технологияларидан фойдаланишни назарда тутди. Ушбу касаначилик турлари мамлакатимиз иктисодиётида кенг қўлланилиб, ўз самарасини кўрсатиб келмоқда. Чунки, мамлакатимизда қабул қилинган ҳуқуқий -меъёрий ҳужжатлар ушбу фаолият билан эркин шуғулланиш имконини беради.

Иш билан банд бўлмаган аҳолини ишлаб чиқаришга жалб этиш, оила бюджети даромадларини кўпайтириш, уй меҳнатидан фойдаланган ҳолда бутловчи қисмлар, тайёр маҳсулотларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш орқали йирик саноат корхоналарининг фаолияти самарадорлигини ошириш мақсадида 2006-йил 5-январда Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПФ-3706 сонли Фармони қабул қилинди. Унга кўра, мамлакатимизда касаначилик меҳнатини ривожлантиришнинг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар эътироф этилди:

- меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш, касаначилар ижтимоий ҳимояси ва меҳнати муҳофазасини таъминлашни инobatга олган ҳолда аҳолини уй меҳнати фаолиятига кенг жалб этиш учун қулай шароит яратиш;

- саноат корхоналари билан уларнинг буюртмалари асосида уйда маҳсулот ишлаб чиқариш ва хизмат кўрсатиш, биринчи навбатда, саноат ишлаб чиқариш самарадорлигини ошириш имконини берадиган тикувчилик, атторлик, ипакчилик, қайта ишлаш, мебель, электрон саноатда, шунингдек телекоммуникация, сервис ва хизмат кўрсатиш тармоқларида касаначилик билан шуғулланаётган фуқаролар ўртасида кооперацияни ривожлантириш;

- корхоналарнинг буюртмалари асосида уйда ишлаётган фуқароларга буюртмачилар томонидан хомашё, материал ва ярим фабрикаларни етказиб бериш ҳамда буюртма асосида ишлаб чиқарилган маҳсулотларни сотишни кафолатлашда барқарор шароит яратиш.

Мазкур фармонга кўра қуйидагилар белгилаб қўйилган:

- корхоналарнинг буюртмалари уйда ишлаётган фуқаролар (касаначилар) томонидан меҳнат шартномаси асосида бажарилади;

- корхоналар билан меҳнат шартномаси тузган касаначилар банд аҳоли тоифасига киради ва уларга меҳнат дафтарчаси берилди, пенсиялар ва ижтимоий суғурта бўйича нафақалар тайинлашда ишлаган вақти меҳнат стажига қўшилади;

- касаначилик меҳнати амалга ошириладиган турар жойларни яшаш учун мўлжалланмаган жойлар тоифасига ўтказиш талаб этилмайди;

- меҳнат шартномасида ишларни бажариш учун зарур ускуналар етказиб бериш ва уларга техник хизмат кўрсатиш тизимини ташкил этиш, асбоблар, жиҳозлар, материаллар ва яримфабрикатлар билан таъминлаш, касаначиларни мажбурий тарзда техника хавфсизлигига ўқитиш ҳамда буюртмачи талаб қилган сифат стандартлари асосида ишлаб чиқарилган маҳсулотларни ташиб кетиш, бажарилган иш учун ҳисоб-китоб қилиш бўйича корхоналарнинг касаначилар олдидаги кафолат ва мажбуриятлари кўзда тутилади.

Фармонга мувофиқ, иш билан бандликнинг ушбу шаклини рағбатлантириш мақсадида бир қанча имтиёз ва енгилликлар кўзда тутилган:

- товарлар ишлаб чиқариш бўйича касаначиларга буюртма берадиган корхоналар 2006 йилнинг 1 февралидан бошлаб, беш йил муддатга, меҳнат шартномаси асосида касаначиларга тўланадиган маблағларга тенг миқдорда, меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўловни тўлашдан озод қилинади;

- корхона томонидан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ, касаначиларга корхона буюртмаси бўйича ишларни бажариш учун бепул фойдаланишга берилган асбоб-ускуна, жиҳозлар ва инвентарлар улардан фойдаланиш даврида мулк солиғидан озод этилади;

- касаначилик амалга ошириладиган турар жой биноларини нотурар жой бинолар тоифасига ўтказиш талаб қилинмайди;

- касаначилар корхоналарнинг ишлаб чиқариш технологиясига тўлиқ амал қилган тақдирда, уй шароитида ишлаб чиқарилган маҳсулот ва хизматларни қўшимча сертификатлаш ва стандартлаш талаб этилмайди. Бунда уйда ишлаб чиқарилган маҳсулот сифати бўйича белгиланган стандартларга риоя қилиш бўйича масъулият, у саноат корхоналарига қайтарилганда –

касаначилар зиммасига, охирги истеъмолчига сотишда эса саноат корхонаси зиммасига юкланади;

- меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган корхоналарга касаначилар томонидан маҳсулотларнинг қайтарилиши улгуржи савдо ҳисобланмайди ва лицензияланмайди;

- касаначилик меҳнати билан шуғулланадиган шахслар меҳнат шартномаси бўйича ишларни бажариш учун истеъмол қилинадиган коммунал хизматларга аҳоли учун қўлланиладиган тарифлар бўйича ҳақ тўлайдилар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қарорига мувофиқ «Касаначилик тўғрисидаги низом» қабул қилинган бўлиб, мазкур низом Ўзбекистон Республикасида касаначиликни ташкил этиш шартлари, шу жумладан, касаначилар билан меҳнат шартномаларини тузиш тартибини, уларга асбоб-ускуналар, жиҳозлар, хомашё ва материаллар бериш, улар меҳнатига ҳақ тўлаш ва муҳофаза қилиш, касаначиларни ижтимоий суғурта қилиш тартиби ҳамда касаначилар меҳнатидан фойдаланаётган иш берувчилар учун белгиланган солиқ имтиёзлари қўлланилиши устидан назорат қилиш механизмини белгилайди.

Низомга мувофиқ касаначилик фаолияти ва унинг иштирокчилари тушунчасига қуйидагича таъриф берилган:

1. Касаначилик – тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ жисмоний шахс – касаначининг яшаш жойи бўйича ёки унга ёки унинг оила аъзоларига тегишли бошқа биноларда иш берувчининг буюртмалари бўйича товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш бўйича касаначи томонидан амалга ошириладиган ишни англатади.

Касаначилик технология жараёни ва бошқа шарт-шароитлар уй шароитларида бутловчи буюмлар, ярим тайёр маҳсулотлар ва маҳсулотларнинг айрим турларини ишлаб чиқариш имконини берадиган саноат тармоқлари ва хизмат кўрсатиш соҳаларида корхоналар билан корхоналарнинг буюртмалари бўйича уйда

махсулотлар ишлаб чиқараётган ва хизматлар кўрсатаётган фуқаролар ўртасидаги кооперация асосида ташкил этилади.

2. Касаначи – 16 ёшдаги ва ундан катта ёшдаги жисмоний шахс. Башарти касаначилик хусусияти касаначи билан тўлиқ яқка тартибдаги моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши зарурлигини тақозо этса, 18 ёшга тўлган шахслар касаначиликни амалга оширишга қўйилади.

3. Иш берувчи – касаначи билан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ касаначи учун ишлаб чиқариш биносини белгилайдиган, уни асбоб-ускуналар, жиҳозлар, материаллар, бутловчи буюмлар, хомашё ва бошқа ишлаб чиқариш воситалари билан таъминлайдиган, бажарилган ишни қабул қилиб оладиган ва унга ҳақ тўлайдиган юридик шахс.

Иш берувчи корхона раҳбари касаначи билан ёзма шаклда меҳнат шартномаси тузади. Унда қуйидагилар кўрсатилади:

- иш жойи ва касаначининг иш ўрни жойлашган манзил;
- ходимнинг меҳнат функцияси, яъни мутахассислик, малака, шунингдек касаначи бажариши зарур бўлган иш турлари;
- иш бошланадиган кун, меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати (муайян муддатга ёки айрим ишларни бажариш даврига меҳнат шартномаси тузишда);
- меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва муддатлари;
- касаначи томонидан меҳнат функциялари амалга оширилиши учун асбоб-ускуналар, жиҳозлар, бутловчи буюмлар, хомашё, материаллар, ярим тайёр махсулотларни бериш тартиби;
- хомашё, материаллар ва тайёр махсулотларни қабул қилиш ва топшириш тартиби;
- моддий жавобгарлик шартлари;
- меҳнатни муҳофаза қилиш ва унинг шарт-шароитларининг зарур қоидаларига риоя этиш бўйича иш берувчи ва касаначининг мажбуриятлари;
- таътилар бериш, ижтимоий суғурта, касаначининг пенсия таъминоти шартлари;
- иш берувчининг буюртмасини бажариш учун касаначининг ўз асбоб-ускуналари, жиҳозлари ва инвентаридан

фойдаланилган тақдирда касаначининг харажатларини қоплаш тартиби ва шартлари;

- иш берувчининг буюртмасини бажариш муносабати билан фойдаланилган касаначининг энергия, сув, алоқа учун харажатларини қоплаш (компенсация) тартиби;

- касаначи меҳнат функцияларини амалга ошириш учун унга берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар ва инвентарни таъмирлаш бўйича иш берувчининг мажбуриятлари;

- касаначининг айби билан материаллар, асбоб-ускуналар, жиҳозлар бузилиши билан боғлиқ, шунингдек маҳсулот тўлиқ ёки қисман яроқсизлиги учун зарарни иш берувчига қоплаш шартлари;

- касаначига фойдаланиш учун берилган асбоб-ускуналар, жиҳозлар, инвентарь, бутловчи буюмлар, хомашё ва материалларни хатловдан ўтказиш ҳамда иш берувчи ва назорат органлари вакилларининг касаначилик меҳнати амалга ошираётган жойларга кириши шартлари;

- касаначига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (электр энергияси, сув, газ ва ҳоказолар йўқлиги) муносабати билан буюртмани белгиланган муддатларда бажариш мумкин бўлмаган тақдирда бу ҳақда иш берувчини хабардор қилиш бўйича касаначининг мажбуриятлари.

Касаначиларга ишбай ҳақ тўланади ва унинг тартиби куйидгичадир:

- ҳақ тўлаш амалда бажарилган ишлар учун ёки сифати бўйича белгиланган талабларга жавоб берадиган маҳсулот ишлаб чиқарилгани учун амалга оширилади.

- унумдорлик меъёрлари ва ишбай нархлар томонларнинг келишувига кўра, тегишли ишлар учун меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган нормал иш вақти ҳисобидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

- ишбай ҳақ тўланадиган аниқ иш учун касаначининг иш ҳақи миқдори иш берувчининг ўз ишлаб чиқаришида банд бўлган ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш шартлари сингари бўлиши керак.

- касаначининг иш ҳақи, унинг томонидан меҳнат меъёрлари ва меҳнат мажбуриятлари бажарилган тақдирда, қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас ва бирон-бир энг юқори миқдор билан чекланмайди.

- касаначининг меҳнатига ҳақ ё ҳар бир тугалланган иш топшириғи, ишлар ҳажми топширилганда ёхуд меҳнат қонунчилигида белгиланган мунтазам вақт оралиғида тўланиши керак. Меҳнат шартномасида касаначи меҳнатига аванс тарзида ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин.

- агар касаначи ўз меҳнати амалга оширадиган жойда иш ҳақига туман коэффициентни белгиланган бўлса касаначи меҳнатига ҳақ тўлаш ушбу коэффициентни ҳисобга олган ҳолда амалга оширилиши керак.

- касаначи иш вақтини ўз хоҳишига кўра тақсимлайди, унинг бажарган барча иши учун бир ҳисса миқдорда ҳақ тўланади ва унга иш вақтидан ортиқча ишлаганлик, дам олиш ва байрам кунларида ишлаганлик, шунингдек тунги вақтда ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари татбиқ этилмайди.

Касаначи меҳнат шартномасига мувофиқ, иш берувчидан қуйидагилар учун тўлов (компенсация) олади:

- иш билан боғлиқ равишда энергия, сув, алоқа, машина ва асбоб-ускуналарга хизмат кўрсатиш ҳамда уларни таъмирлаш, транспорт харажатлари учун;

- транспорт харажатлари ва улардан фойдаланиш харажатлари амортизацияси, шунингдек иш берувчининг буюртмасини бажариш учун фойдаланиладиган ва касаначининг ўз мулки ҳисобланган жиҳозлар ва бошқа асбоб-ускуналар амортизацияси учун.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Фармонидан белгиланган чора-тадбирларни амалга ошириш, шунингдек тақдим этилган имтиёз ва енгилликлар ҳисобига мавжуд имкониятлардан

самарали фойдланиш, ишсиз аҳолини иқтисодий фаолиятга кенг жалб этиш ҳамда ишлаб чиқариш корхоналари ва аҳоли ўртасидаги меҳнат кооперациясини ривожлантириш мақсадида касангачилик меҳнатини ривожлантиришга қаратилган ҳудудий дастурлар ишлаб чиқилган. Уларга кўра, республика бўйича 2006-йилда жами 60,0 мингта касаначилик ўринлари яратиш кўзда тутилган. Ўтган йил якунларига кўра, мамлакатимизнинг 700 га яқин йирик саноат корхоналарида 60,0 мингдан зиёд касаначилик ўринлари яратилди. Натижада ишсиз юрган хотин-қизлар (жумладан, ёш болали аёллар), уй бекалари, ёшлар, ногиронлар ва меҳнат бозорида эркин рақобат қилиш имконияти чекланган шахслар иш билан таъминланди, ҳамда меҳнат даромадига эга бўлди. Шунингдек, касаначилик уларни жамиятнинг фаол кишисига айлантирди.

Касаначилик меҳнатини ривожлантириш борасида мавжуд салоҳиятдан самарали фойдаланиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007-йил 6-апрелдаги ПҚ-616 сонли Қарорига мувофиқ, «Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасидаги кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги Президент Фармони тамойилларини транспорт, алоқа, қурилиш ва қурилиш саноати тармоқларининг йирик корхоналарига ҳамда тайёр маҳсулот ишлаб чиқариш билан шуғулланувчи кичик саноат корхоналарига ҳам қўллаш белгилаб қўйилди.

3.4. Иш билан беқарор бандликнинг меҳнат бозорига таъсири

Ҳозирги ишлаб чиқаришда меҳнат ресурсларининг меҳнат салоҳиятидан эгилувчанлик билан фойдаланиш иш берувчилар томонидан меҳнат ресурсларига қўшимча эҳтиёжни тезкор қондиришни таъминлайди. Шу билан бирга янги “одамсиз технологиялар” ва меҳнатнинг ахборот-коммуникация воситалари тез

ривожланаётган бугунги шароитларда ахборот жамияти ва иш билан бандликнинг эгилувчан шароитларида иш билан бандликнинг миллий стратегиясида биринчи навбатда қуйидагилар назарда тутилиши керак:

- бутун меҳнат фаолияти давомида ўз билимлари ва меҳнат кўникмаларини ривожлантирадиган рақобатбардош ходимни шакллантириш;

- иш фаолиятининг эгилувчанлигини ходимлар учун муносиб меҳнат шароитлари яратиш билан ва уларнинг меҳнат, тадбиркорлик ва ижтимоий ҳуқуқлари ҳисобга олинадиган замонавий иш жойлари ва иш билан бандликни бошқариш тизимларини яратиш;

- контракт битимларининг самарали шаклларини ишлаб чиқиш ва жорий этиш;

- ахборот жамиятида иш билан бандлик ҳуқуқий механизмини мунтазам равишда ривожлантириб бориш.

Жумладан, тўлиқ бўлмаган иш кунда иш билан бандликни ишсизликдан иш билан бандликка ўтиш варианты ёки иш билан бандликни бошқа ижтимоий-фойдали фаолият (таълим олиш, уй хўжалигини юритиш, фарзандларни тарбиялаш ва ҳаказолар) билан бирга қўшиб олиб борадиган доимий иш билан бандлик сифатида ҳам кўриш мумкин. Иш билан беқарор бандлик ишсиз фуқароларни, шу жумладан меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган фуқароларни ишга жойлаштириш ҳамда уларнинг меҳнат фаолиятдан тўлиқ фойдаланишга хизмат қилади.

Иш билан беқарор бандлик меҳнат бозорига ҳам ижобий, ҳам салбий таъсир кўрсатади (3.3- жадвал).

Иш билан беқарор бандликнинг ижобий ва салбий хусусиятлари

Иш билан беқарор бандликнинг ижобий хусусиятлари	Иш билан беқарор бандликнинг салбий хусусиятлари
Бу меҳнат бозоридаги вазиятни яхшилайти, меҳнат ресурсларининг турли гуруҳларини иқтисодий фаолиятга жалб қилиб унинг эгилувчанлигини тахминлайди	Иш билан беқарор бандлик кўпинча норасмий, яширин тарзда амалга оширилади, ходимнинг меҳнат қонунчилигида кўзда тутилган қафолатлари ва имтиёزلардан фойдаланишни таъминламайди
Иш берувчига ходимни ёллаш ва унинг меҳнатидан фойдаланиш, янги иш жойлари яратиш, меҳнатни муҳофаза қилиш харажатларини камайтиради, мавжуд иш жойларини сақлаб туриш имкониятини яратади	Иш берувчининг таваккалчилик хавфи ёлланма ходим зиммасига юкланади
Иш вақтининг эгилувчан графиги ходимларнинг меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланишни (ходимларга ишни таълим олиш, даволаниш, уй хўжалиги юмушларини бажариш, фарзандларни тарбиялаш ва ҳоказолар) таъминлайди	Ходимнинг ижтимоий ҳимоланиши, хизмат вазифасида кўтарилиши имкониятлари чегараланади, унинг эртанги кунга ишончи йўқола бошлайти
Меҳнат муносабатларининг эгилувчанлиги ишлаб чиқаришнинг рақобатбардошлигини кучайтиради, ишсизлик ортиши хавфини камайтиради, иш қидираётганларга ишга жойлашиш ва даромад топиш имкониятларини кенгайтиради	

Иш билан бандликнинг бекарор шакллари меҳнат бозорини иқтисодиёт ва ижтимоий-меҳнат муносабатлари соҳаларида содир бўлаётган жиддий ўзгаришларга мослашувига ёрдам беради. Шу билан бирга ХМТ экспертлари иш билан бандликнинг бекарор шакллари иш берувчига киска муддатда фойда кўришни таъминланиши мумкинлини аниқлаган.

Узоқ муддатда эса бу меҳнат унумдорлиги камайтиришга олиб келиши кўрсатилади. Иш билан бандликнинг бекарор шаклларини мақбул кўрадиган компаниялар ходимларнинг малакасини оширишга деярли маблағ ажратмайди, айти пайтда улар меҳнат унумдорлигини оширишга хизмат қиладиган технологиялар ва инновацияларни жорий қилишга ҳам етарлича эътибор бермайди.

Бундай вазият умуман жамиятга ҳам таъсир кўрсатади. Иш билан бекарор бандлик ходимларнинг ижтимоий жиҳатдан ночорлигини кучайтиради. Улар, жумладан банк кредити олишга кодир бўлмайди, оила қуришни ҳам орқага сурадилар.

ХМТ жаҳон мамлакатларининг ҳукуматларига иш билан бандлик бўйича контрактларнинг шаклидан қатъи назар ходимлар учун муайян шарт-шароитларни кўзда тутадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилишни тавсия этади. Ушбу ҳужжатларда иш бандликнинг энг кам кафолатланган миқдори (иш соати, иш куни, иш ҳафтаси, иш ойи), касаба уюшмалари фаолияти учун шарт-шароитлар ҳамда ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш бўйича бошқа чоралар кўзда тутилиши мақсадга мувофиқ.

ХМТ экспертларининг фикрича, аҳолининг иш билан бекарор бандлигига ёрдам кўрсатиш бўйича давлат сиёсатининг устувор йўналишлари қуйидагиларни камраб олиши мақсадга мувофиқ:

- **иқтисодий йўналиш:** имтиёзли кредитлар ажратиш ва солиққа тортиш; иш жойларини яратиш ва сақлаб қолишни рағбатлантиришнинг бюджет сиёсати; ходимларнинг салоҳияти сифатини ошириш;

- **ташкилий йўналиш:** иш билан беқарор бандлик; бўш жойлар базасини яратиш; ходимларни касбга йўналтириш, тайёрлаш ва қайта тайёрлашнинг давлат тизими; минтақалараро меҳнат миграциясини қўллаб-қувватлаш;

- **қонунчилик йўналиши:** меҳнат шартномаларини тузиш; иш вақти давомийлиги, иш вақтидан ортиқча ишлаш тартибларини қонунлаштириш; ишга жойлашиш квоталарини белгилаш; меҳнат фаолияти давомийлигини тартибга солиш;

- **ижтимоий йўналиш:** меҳнат бозорида рақобатбардош бўлмаган фуқароларни ижтимоий қўллаб-қувватлашни таъминлаш; ногиронлиги бўлган шахсларни касбий реабилитация қилиш ва ишга жойлаштириш; оилавий ва қишлоқ жойларидаги ишсизликни камайтириш бўйича тадбирлар ишлаб чиқиш; ишсизларни самарали иш билан бандликка жалб этиш мақсадида сифатли ижтимоий хизматларни тақдим этиш.

Ушбу йўналишларда қайд этилган тадбирларни амалга ошириш иш билан бандлик таркибини такомиллаштиришга ёрдам бериб, ёлланма ходимларнинг ижтимоий ҳимояланиши даражасини оширишга ва қарзга олинган меҳнатдан фойдаланиш жараёнини соғломлаштиришга хизмат қилади.

Меҳнат бозоридаги эгилувчанлик билан ёлланма ходимларнинг ижтимоий ҳимояланишини таъминлаш мақсадида 1990-йилларининг бошида “**флексикьюрити**” (инглизча “**flexibility**” – “эгилувчанлик” ва “**security**” – “хавфсизлик”, “ҳимоя” сўзларидан) концепцияси ишлаб чиқилди. “**Флексикьюрити**”нинг моҳияти – эгилувчан меҳнат бозорида давлатнинг фаол сиёсатини олиб бориши орқали ходимларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлашидир. Ушбу модель биринчи бўлиб Данияда қўллана бошлади. 2000-йилда эса Европа Иттифоқи “флексикьюрити”ни Европада иш билан бандлик сиёсатининг асосий йўналишларидан бири сифатида қабул қилди.

Ана шу концепцияга мувофиқ, иш берувчи меҳнат бозорининг эгилувчанлигини таъминлаб, ходимларни ўз хоҳиши бўйича ишдан бўшатиши ва янгиларини ябул қилиш ҳуқуқига эгадир. Айни пайтда касаба уюшмалар ва иш берувчиларнинг вакиллари давлатнинг аралашувисиз ходимларнинг ижтимоий масалаларини ўзаро ҳал қилиш бўйича битим имзолайди.

Давлат ходимларнинг ишга ёллаш ва ишдан бўшатишнинг эгилувчан шартларини қонуний мустаҳкамлаб қўяди. Бу инновацион иқтисодиёт шариотларида иш берувчиларга ишлаб чиқаришни модернизация ва диверсификация қилиш учун объектив зарурат ҳисобланади.

“Флексикьюрити” модели ишсизларни кучли ижтимоий ҳимоя қилинишини ҳам назарда тутди. Жумладан, ишсизларга узок муддат давомида иш ҳақининг 90% миқдорида нафақа тўланиши, улар билан вақтинчалик меҳнат фаолиятини амалга ошириш бўйича контракт тузилиши, давлат ҳисобидан малакалари оширилиши ва янги касбларга ўқитилиши белгилаб қўйилган.

IV БОБ. РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТНИНГ АСОСИЙ ЙЎНАЛИШЛАРИ

4.1. Мамлакатимизда рақамли иқтисодиётнинг тадбиқ этиш ва рақамли технологияларни қўллаш

Мамлакатимизда бугунги кунда ҳар бир соҳада юксалиш рўй бермоқда. Айниқса мамлакатимизда олиб борилаётган иқтисодий ва сиёсий ислохотлар замирида мамлакатимизни рақамли ривожлантириш алоҳида ўрин тутди.

Шу сабабли, ҳаммамиз учун замонавий билимларни ўзлаштириш, чинакам маърифат ва юксак маданият эгаси бўлиш, узлуксиз ҳаётий эҳтиёжга айланиши керак. Тараққиётга эришиш учун, рақамли билимлар ва замонавий ахборот технологияларини эгаллашимиз зарур ва шарт.

Бу бизга юксалишнинг энг қисқа йўлидан бориш имкониятини беради. Зеро, бугун дунёда барча соҳаларга ахборот технологиялари чуқур кириб бормоқда. Юртимиз “Халқаро ахборот-коммуникация технологияларини ривожлантириш индекси” бўйича 2019-йилда 8 поғонага кўтарилган бўлса-да, ҳали бир мунча орқадамиз.

Рақамли технологиялар нафақат маҳсулот ва хизматлар сифатини оширади, ортиқча харажатларни камайтиради.

Юқоридагилардан келиб чиқиб мамлакатимизда рақамли иқтисодиёт соҳасида ишлаётган мутахассисларга яхши маълумки, бундай турдаги замонавий иқтисодиёт ривожланишининг асосий ҳал қилувчи технологияларига қуйидагиларни келтириш мумкин:

- Катта ҳажмли маълумотлар билан ишлаш технологиялари – **BIG DATA**;
- Сунъий интеллект – **Artificial Intellect**;
- Нейротехнологиялар;
- Квант технологиялари;
- Буюмлар интернету – **Internet of Things**;
- Робототехника ва сенсорика;
- Рақамли электрон платформалар;

- Булутли технологиялар – **Cloud Technologies**;
- Мобил технологиялар;
- Виртуал ва кўшимча реаллик технологиялари – **Virtual Reality and Augmented Reality (VR, AR)**;
- Краудсорсинг ва краудфондинг технологиялари;
- Блокчейн технологиялари;
- Криптовалюталар ва **ICO (Initial Coin Offering)** технологиялари;
- **3D**-технологиялар.

Аммо мамлакатимизда рақамли иқтисодиётнинг самарали ривожланиши учун энг муҳим шартлардан бири – унга мос келувчи институционал муҳитни шакллантириш ҳисобланади.

Худди шунинг учун ҳам Ўзбекистон Республикаси рақамли иқтисодиётни ривожлантириш дастурида кадрлар тайёрлаш масаласи ва таълим тизими ташкилотлари асосий омиллар қаторига киритилиши ва унга алоҳида бўлим бағишланиши керак. Ушбу дастур кадрлар ва таълим билан боғлиқ қуйидаги асосий йўналишларни белгилаб берилиши лозим:

- ❖ юкорида кўрсатилган ҳал қилувчи технологиялар йўналишлари бўйича кадрлар тайёрлашни йўлга қўйиш;
- ❖ бу йўналишлар бўйича чуқур билимга эга кадрлар тайёрланиши мумкин бўлган таълим тизимини яратиш;
- ❖ рақамли иқтисодиёт учун керакли бўлган юкори малакали мутахассисларни ўрта ва олий таълим муассасаларида ҳам тайёрлашни йўлга қўйиш;
- ❖ рақамли иқтисодиётни ҳар томонлама ўрганиш учун керакли бўлган ўзбек тилидаги замонавий илмий ва амалий адабиётлар яратиш;
- ❖ замонавий рақамли иқтисодиёт талабларига жавоб берадиган меҳнат бозорини ташкил қилиш механизмларини ишлаб чиқиш;
- ❖ малакали дастурчилар ва инженер-техник ходимларни тайёрлашни йўлга қўйиш;

- ❖ кадрларнинг рақамли иқтисодиётни ривожлантиришдаги иштирокини молиялаштириш ва бу ишни юқори даражада рағбатлантириш тизимини яратиш;
- ❖ рақамли иқтисодиёт соҳасидаги хорижий тажрибаларни ўрганиш ва уларни республика иқтисодиётига татбиқ қилиш;
- ❖ электрон платформалар технологияларидан фойдаланган ҳолда иқтисодиётнинг турли соҳалари бўйича миллий экотизимлар яратиш.

Рақамли технологияларни жорий қилиш барча иқтисодий жараёнларни тезлатиш имконини беради, аммо бу жараёнларнинг тезлашуви оқибатида мамлакатда қандай ўзгаришлар рўй бериши – иқтисодиётнинг гуллаб-яшнаши ёки таназзулга юз тутиши – шакл-шубҳасиз инсон капиталининг ривожланиш векторига боғлиқ бўлади. Иқтисодиётни рақамли ўзгартириш (*digital transformation*) даврида ҳамда ахборот қиймати шиддат билан ўсиб бораётган бир пайтда жамият туб ўзгаришларни ўз бошидан кечирмоқда. Шунини алоҳида таъкидлаш лозимки, рақамли иқтисодиётда мамлакатнинг асосий активи инсон капитали ва унинг сифати бўлади, яъни, янги технологиялар соҳасида чуқур билимларга эга, уларни ҳаётга татбиқ эта олишга қодир, эски нарсаларни такомиллаштира оладиган мутахассислар асосий куч деб ҳисобланади.

Бу нуқтаи-назарни Давос иқтисодий форуми асосчиси ва президенти, рақамли иқтисодиётда асосий ишлаб чиқариш омилли барибир капитал эмас, балки кадрлар салоҳияти бўлишини Клаус Шваб асослаб берган. У ўз фикрини келажак оламда нафақат тўртинчи саноат инқилоби билан, балки технологиялар билан боғлиқ бўлмаган омиллар, жумладан, демографик муаммолар, геосиёсий ўзгаришлар ва янги ижтимоий-маданий меъёрлар билан ҳам асосланадиган янги ихтисосликлар ва касблар пайдо бўлиши билан изоҳлайди. Шу сабабдан, инсон капитали мавжудлиги эмас, балки айнан чуқур билимга эга кадрлар тақчиллиги инновацияларни, рақобатбардошликни ва ўсишни чегаралаб турадиган чеклов ҳисобланади. Швабнинг қайд этишича, кўрсатилган муаммолар

“кадрларнинг юкори малакаси” тушунчасининг ўзини тўрттинчи саноат инқилоби нуқтаи-назаридан қайта кўриб чиқишга мажбур қилади. Малакали меҳнатнинг анъанавий таърифлари юкори даражадаги маълумот ёки ихтисослашган маълумот мавжудлиги ҳамда экспертлик соҳаси ёки касб доирасида белгиланган хусусиятлар тўғрисида мавжудлигига асосланади.

Технологияларнинг жадал таракқиётини ҳисобга олган ҳолда тўрттинчи саноат инқилоби ходимларнинг доимий мослашувига ҳамда турли нуқтаи-назарлардан янги кўникмалар ва ёндашувларни ўзлаштиришига алоҳида эътибор қаратади. Бу жараёнлар анча оғрикли бўлсада, аммо рақамли иқтисодиёт ривожланишига муқаррар ҳамроҳлик қилади.

Ўзбекистон Республикаси ҳукумати учун рақамли иқтисодиёт дастурини тўғри тузиш ва уни муваффақиятли равишда амалга ошириш жуда жиддий масала ҳисобланади, чунки бу соҳада ортда қолиш жаҳон иқтисодиёти янги трендларга мувофиқ равишда мамлакатни рақобатбардошликни йўқотишга маҳкум қилади ва узок муддатли салбий оқибатларга олиб келади.

Айнан давлат барча манфаатдор томонлар вакиллари рақамли иқтисодиётни яратиш ва ривожлантиришга жалб қилган ҳолда рақамли иқтисодиётни оптимал бошқариш механизмини яратиши лозим. Рақамли иқтисодиёт дастури бир қанча йўналишларнинг амалга оширилишини кўзда тутиши зарур, аммо бунда асосий йўналишлардан бири – таълим бўйича рақамли иқтисодиёт фани билан боғлиқ соҳаларда қандай амалий ишлар амалга оширилиши зарурлиги ҳозирча пухта кўриб чиқилмаган. Рақамли иқтисодиётнинг энг асосий чора-тадбири бу соҳада малакали кадрлар тайёрлаш ва рақамли ахборот инфратузилмасини яратиш бўлиб чиқиши ҳам мумкин. Шунинг учун ҳам, таълим бўйича йўл харитаси тайёрлаш катта қизиқиш уйғотади ва бунда бир қанча қийинчиликларга ҳам дуч келишимиз мумкин.

Рақамли инновацион секторда ишлайдиган техник ва бошқарув кадрлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, ўзига хос

тарзда тайёрланишлари лозим, айниқса, давлат ва бизнес кесишувида бу катта аҳамиятга эгадир. Бундай жойларда фақатгина мавқе, илмий даража ёки профессионаликка таяниш мумкин эмас.

Бу ноёб мутахассислар тайёрлаш ва кадрлар тайёрлашнинг умуман бошқача даражасини, маълум бир замонавий йўналишлари борлиги ва таълимнинг дифференциация қилиниши кераклигини акс эттиради. Ҳозирги кунда жаҳон меҳнат бозорида қандай ўзгаришлар рўй бераётгани ҳақида нуфузли шахсларнинг фикрларига мурожаат қиламиз.

Клаус Шваб ўзининг машҳур “Тўртинчи саноат инқилоби” китобида куйидагиларни ёзади: «тўртинчи саноат инқилоби бундан олдинги инқилоблар билан таққослаганда янги тармоқларда камрок иш ўринлари яратади. АҚШ меҳнат ресурсларининг атиги 0,5% и аср бошида мавжуд бўлмаган тармоқларда банд; янги иш ўринларининг 8% дан ками ўтган асрнинг 80-йилларида ва янги иш ўринларининг 4,5% и – тўксонинчи йилларда яратилган.

Рақамли иқтисодиётда ахборот ва бошқа илғор технологияларга инвестициялар жалб қилиш учун қўшимча меҳнат талаб қиладиган кўплаб маҳсулотлар яратиш эмас, балки мавжуд ишчиларни юқори малакаликларига алмаштириш талаб қилинади». Технологик инновацияларнинг ишсизликка таъсири тадқиқотларига ишора қилиб, К.Шваб таъкидлайди: “Мазкур тадқиқот натижаларига кўра, АҚШда иш ўринларининг 47% га яқини, эҳтимол, кейинги йигирма йил давомида автоматлаштириш рискига учрайди, бу ўтган саноат инқилоблари давомида рўй берган меҳнат бозоридаги ўзгаришлар жараёнидан кўра тезроқ яқсон қилинадиган кенгрок доирадаги касблар билан тавсифланади.

Бундан ташқари, меҳнат бозорида кутблашувнинг ўсиш тенденцияси мавжуд. Бандлик юқори даромад келтирадиган когнитив ва ижодий касбларда, кам даромад келтирадиган қўл меҳнатидан ортади, лекин ўртача даромад келтирадиган стандарт касбларга талаб пасаяди”.

Яқинда Жаҳон иқтисодий форумида эълон қилинган **The Future of Jobs** тадқиқоти маълумотларини ҳам келтириб ўтамиз, унга кўра, 2022 йилга келиб, “жаҳон меҳнат бозорида 2 миллион иш ўрни қўшилади, лекин 7,1 миллион иш ўрни йўқолиб кетади. Иш ўринлари интеллектуал ва юқори технологияли соҳаларда пайдо бўлади, иқтисодиётнинг реал секторида ва маъмурий ишлар соҳаларида эса қисқаради”.

Ҳисобот муаллифларининг ҳисоб-китобларига кўра, “2022-йил учун катта маълумотлар технологияси математика ва ҳисоблаш техникаси соҳасида иш ўринлари сонини 4,59%, бошқарув соҳасида 1,39%, молия секторида 1,34% ва сотувларда эса 1,25% оширади. Лекин худди шу катта маълумотлар соҳаси офис ходимлари иш ўринлари сонини 6,06% қисқартиради. Шу билан бир пайтда, буюмлар интернетини компьютер ихтисосликларида бандликнинг 4,54%, лойиҳалаштириш ва муҳандислик ишланмалари бўйича 3,54% ўсишига олиб келади. Лекин шу омилнинг ўзи асбоб-ускуналарга техник хизмат кўрсатиш, таъмирлаш ва ўрнатиш бўйича мутахассислар бандлигини йиллик 8%, офис ходимларини эса 6,2% қисқартиради.

Саноат соҳасида бандликка янги ишлаб чиқариш технологиялари ва 3D-босма (*иш ўринлари сони йилига 3,6% қисқаради*) ва анча камроқ даражада – роботлаштириш ва автоматик транспортни ривожлантиришга (0,83% қисқариш) кучли таъсир кўрсатади. Умуман олганда, бандлик маълумотларини таҳлил қилиш шуни кўрсатадики, у мураккаб технологик жараёнларни бошқариш талаб қилинган жойларда ўсади ва кундалик зерикарли ҳамда малакасиз меҳнат улуши катта бўлган жойларда тушиб кетади”.

Иқтисодиёт ва жамият ҳозирги пайтда рақамли ўзгартиришлардан жиддий азият чекмоқда, деб кўрсатилади “**OECD Digital Economy Outlook 2017**” ҳисоботида: бир томондан, автоматлаштириш айрим касбларда бандликни пасайтириши ва шу билан бир пайтда ностандарт, яъни қисқа муддатли, тўлиқсиз ёки кам пул тўланадиган иш ўринлари сонини ошириши ва иш жойлари

бўйича гендер тафовутларини бирмунча кенгайтириши мумкин”. Энди қуйидаги ҳолатга эътибор қаратамиз: рақамли иқтисодиёт — оддийгина ахборот технологияларининг ривожланиши эмас, бу уларнинг самарадорлигини воситачилар ва оптималлаштириш ҳисобига оширилиши мумкин бўлган тамомила янги бизнес-моделлар пайдо бўлишидир. Бунда бизнес динамикаси ортади ва мураккаблашади, бугунги кунда ахборот иқтисодиётида ўз фаолиятини қандай ташкил қилиш лозимлигига боглиқ умумий бир тўғри жавоб йўқ.

Янги технологияларни ривожлантирадиган ва турли хилдаги инновациялардан фойдаланадиган компаниялар бизнес-қоидаларини ўзгартиради ва ҳар қандай тўсиқларни вайрон қилади. “Рақамли технологиялар, чунончи, буюмлар интернетини (IoT), катта маълумотлар (**Big Data**), мобил қурилма ва турли технологиялардан фойдаланиш, ижтимоий ўзаро алоқа усуллари, иқтисодий муносабатлар ва институтларни тубдан ўзгартириб юборади. Белгиланган вазифаларни биргаликда ҳал қилиш учун иқтисодий агентларни мувофиқлаштиради ва кооперациянинг янги усуллари пайдо бўлади (**sharing economy**)”.

Синергетика қонунларига кўра, янги технологиялар билан жиҳозланган замонавий бизнесда барча ортиқча нарсалар йўқолиб кетади, бу эса рақобатбардошликни оширади ва у ёки бу маҳсулот ишлаб чиқариш харажатларини пасайтиради, жумладан, воситачиларни автоматик тармоқ сервисларига алмаштириш рўй беради. Бизнесни бундай ташкил қилиш ҳизмат қийматини жиддий равишда пасайтиришдан ташқари, тўлиқсиз бандлик ва индивидуал ишлаб чиқаришнинг турли шакллари асосий роль ўйнаши мумкин бўлган янги иқтисодиёт тузилмасига олиб келади.

Бу турдаги меҳнат бозори силжишлари инсон меҳнати қандай такомиллаштирилиши, қайси кадрлар ресурсларига талаб бўлиши, қайси таълим моделлари рақамли иқтисодиёт учун керак бўлиши ва ниҳоят, ижодий салоҳиятга, махсус ижтимоий ва коммуникатив кўникмаларга эга эмаслиги ҳамда тез ўзгаришлар ва ноаниқлик

шароитларида ишлай олмайдиган одамлар билан нима қилиш масаласи долзарб аҳамиятга эга бўлиб қолади. Айрим тармоқларда вазият аста-секин ўзгаради (*олий таълим, газ, кимё*); бошқаларда эса тезроқ (соғлиқни сақлаш, транспорт, истеъмол товарлари, давлат сектори/машинасозлик, энергетика), лекин айримларида бу жараён жуда ҳам тез рўй беради (банкинг, суғурта, юқори технологиялар, телеком, медиа, ритейл, спорт ва кўнгилочар соҳалар, мудофаа). Шубҳасизки, юқорида келтирилган тармоқ гуруҳларида рақамли самаралар тарқалиш тезлиги бу жараёнга турли омиллар таъсиридан келиб чиқиб, у томонга ҳам, бу томонга ҳам ўзгариши мумкин.

Шу билан бир пайтда, кўриниб турибдики, ташкилотлар ва ҳатто мамлакат рақобатбардошлиги, уларнинг инновацион ривожланиш суръатлари айнан кадрлар салоҳияти мавжудлиги билан белгиланади. Замонавий меҳнат хусусиятини тавсифлар экан, К.Шваб касбий фаолият “дунёнинг исталган нуқтасида жойлашган тайёр ижрочилар виртуал булутига чиқариладиган муайян лойиҳалар ва аниқ топшириқларга бўлиниши”ни ёрқин тавсифлайди ва “бу интернет тармоғига уланган ҳар бир кишига янги имкониятлар ва мустақиллик ҳаёти этадиган ва профессионаллар тақчиллигини бартараф қилишга қодир бўлган янги мослашувчан меҳнат инқилобининг бошланиши эмасми? Ёки бу тартибга солинмайдиган виртуал машаққатли меҳнат олами тубида бераҳм пойга пайдо бўлишига олиб келадими? Агар инқилоб натижасида сўнги вариант – меҳнат ҳуқуқларидан, меҳнат шартномаси тузиш ва кафолатланган бандлик ҳуқуқларидан маҳрум бўлган ҳолда буюртмадан буюртмагача пул ишлаб топадиган ходимлар ижтимоий синфи, сиёсий беқарорлик ва ижтимоий ғалёнлар манбаъсига айланадими?” деган саволлар беради.

Рақамли технологиялар салоҳиятини тўлиқ очиб бериш ва аҳоли орасида меҳнат бозорида зарур бўлган кўникмаларни, жумладан, рақамли иктисодиёт ривожланишида муҳим омил саналган рақамли саводхонликни ривожлантириш учун инсон ҳаёти давомида барча таълим ва ўқитиш шаклларига тузатиш киритиш зарурати мавжуд.

4.2. Рақамли иқтисодиётнинг ижобий ва салбий томонлари

Давлатнинг рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йўлини танлаганлиги ахборот технологиялари соҳасида ва умуман, электрон ҳужжатлар айланмаси соҳасида янги йўналишлар очиб беради. «Рақамли технологиялар» томон бурилишга бутунжаҳон интернет тармоғи ва сифатли алоқанинг ривожланиши сабабчи бўлди. Оқибатда катта ҳажмдаги маълумотлар алмашиниш ва уларни тўплаш имкони пайдо бўлди, бу эса, ўз навбатида, тўпланган ахборотни қайта ишлашга, башорат қилишга, асосланган қарорлар қабул қилишга ва хилма-хил усулларда фойда олишга имкон беради.

Буларнинг барчаси учун эса мос келувчи инфратузилма, бошқача қилиб айтганда, глобал ахборот платформалари экотизимини яратиш зарур бўлади. Бироқ бунда маълумотларни йўқотиш, бизнесни йўқотиш, иш ўринларининг қисқариши, ҳавфсизликка путур етиши rischi ва модернизатсия қилиш зарурати вужудга келади. Бу масалаларни тезда ҳал қилиш зарур, чунки бу борада кечикиш жиддий рискларга олиб келади. Рўй бераётган ўзгаришларда рақамли иқтисодиётнинг афсона ёки ҳақиқат 40 эканлиги эмас, балки бу ўзгаришларнинг жамиятга қандай хизмат қилиши муҳим рол ўйнайди.

Ҳозирги даврда биз технологиялар қандай қилиб оммавий хизмат кўрсатиш соҳасини тубдан ўзгартираётганини кўряпмиз. Воситачиларни олиб ташлайдиган, мижоз ва таъминотчи ўртасидаги алоқаларнинг тўғридан-тўғри амалга оширилишига олиб келадиган Убер каби янги бизнес-моделлар пайдо бўлмоқда. Аввалроқ худди шунга ўхшаш ўзгаришлар молия сектори ва телекоммуникацияларда ҳам рўй берган эди. Саноатда ҳам бир қанча принтсипиал ўзгаришлар кузатилмоқда, чунки рақамли корхона ва инсоннинг рақамли киёфадоши – роботлар пайдо бўлиши бутун инсоният функционал моделини жиддий равишда ўзгартириб юбориши мумкин. Бу эса шуни кўрсатадики, ахборот технологиялари астасекинлик билан одамларнинг ўрнини эгаллаб боради.

Рақамли платформаларнинг ривожланиш соҳасидаги ёрқин мисоллардан бири сифатида “Алибаба” электрон савдо тизимида эга бўлган Хитой компаниясини келтириб ўтиш мумкин. Ундан фойдаланиш тажрибаси шуни кўрсатадики, маълумотлар тўплаш жараёни иқтисодиётнинг турли секторларига экспансия учун ўта рақобатли устунликлар яратади.

Алибаба бу – оддийгина рақамли платформа эмас, балки платформалар экотизимидир. Тушунарлики, бундай экотизим кудрати алоҳида платформалар кучидан катта бўлади. Хатто АҚШ ҳам ҳозирги кунда бу пойгада ютказмоқда, чунки у ерда турли платформаларни интеграция қилишга тўғри келади, Хитойда эса бу соҳада ривожланиш самарадорликни ошириш ҳисобига – бир платформадан бошқа платформага қараб ўтиш аста-секинлик билан рўй берди. Рақамли иқтисодиётга ўтиш каби глобал бир ишда кўп нарса давлатнинг тутган позитивига ҳам боғлиқ, албатта. Барчаси ҳамма нарсани 41 бирлаштирадиган ва «рақам» га ўтказадиган ягона давлат платформасига бориб тақалмаслиги муҳим, яъни, «Давлатнинг вазифаси, бизнеснинг ўрига бирон бир нарса қилиш эмас, балки оддийгина - бизнесга ҳалал бермасликдир».

Хитойда ҳам Алибаба тизими давлат унинг учун қандайдир платформа яратгани туфайли пайдо бўлмаган. Давлатнинг вазифаси – умумий қоидалар яратиш, бизнес эса шу умумий қоидалар асосида ўзгара ва ривожлана бошлайди, чунки қонунлар таъсирида ишбилармонлик муҳити ўзгаради ва рақобат ўсади. Жиддий кумулятив самара янги умумий платформа яратиш туфайли эмас, балки ҳар бири ўз иши билан шуғулланадиган кўплаб мустақил ташкилотлар ва маҳсулотлар йиғиндиси билан ҳамбарчас боғлиқ бўлган инфратузилма пайдо бўлиши туфайли пайдо бўлиши мумкин. Лекин бунда керакли стандартлар ва протоколларни энг юқори сифат даражасида ишлаб чиқиш муҳим аҳамият касб этади.

Рақамли иқтисодиётда бошқа халқаро тизимлар ва амалий механизмлар билан бирга бўла олишга эришиш учун «умумий дарча» механизмидаги маълумотлар моделлари ва ҳужжатлар

халқаро стандартлари ва тавсиялари асосида ташкил қилиниши лозим. Уйғунлаштириш лозим бўлган хабарлар ва ҳужжатлар бошланғич рўйхати маълумотларини қамраб оладиган маълумотлар рўйхатини тузишда, шунингдек, миллий маълумотлар моделини шакллантиришда уларни халқаро стандартлар талабларига мувофиқ тавсифлаш ва белгилаш зарур.

Рақамли ахборот бозори аспсий хусусиятларидан бири – қарор қабул қилишдаги тезкорлик ва осонликдир. Салмоқли ишлаб чиқариш базаси бу ерда охирги ўринда туради. Абадий бўлиб кўринган ва тармоқ бозорларида жуда катта улушларга эга бўлган улкан корпоратсияларсанокли йиллар ичида умуман тарихга эга бўлмаган компанияларга ўрнини бўшатиб берди.

Шундай қилиб, «рақам» модаси ўтиб кетишини пойлаб ўтириш мумкин эмас. Бу эволюциянинг табиий ва шафқатсиз босқичи бўлиб, унда ўтган аср қодалари ва кўламлари билан яшаётганлар қолиб кетади. Бу ерда уларни динозаврларга ўхшатиш жуда ўринли бўлар эди.

Инфономика – нисбатан янги бир фан бўлиб, ахборот қийматини иқтисодий актив сифатида асослаб беради. Ушбу услубият муаллифлари маълумотларни алоҳида файллар билан эмас, балки комплекс равишда баҳолашни тавсия қилади ва ахборот қийматининг асосий 45 мезонларидан бири сифатида очикликдан фойдаланишга чақиради – ахборот олиш қанчалик қийин бўлса, у шунчалик қиммат бўлади. Бунда алоқа каналларини баҳолаш – ахборот қиймати муайян коммуникатсия сектори доирасида фойдаси, таъсир даражаси, миқдори ва манфаатдор томонлар учун очиклиги билан белгиланади.

Алгоритмларни монетизатсия қилиш – уларнинг иқтисодий салоҳияти аниқланадиган жараён. Баҳолаш алгоритми эса – муайян, универсал товар бўлиб, турли бозорлар ва тармоқларда қўлланиши мумкин.

Ахборот товар сифатида ушбу босқичда жараёнлар, технологиялар ва алгоритмларни иқтисодий асослаб бериш учун

жавобгар бўлган марказлаштирилган органга эга эмас. Шундай қилиб, ахборот активларини баҳолашда аниқ меъёрлар мавжуд эмас.

4.3 Инсон капитали – рақамли иқтисодиётнинг асосий омили

«Ўзбекистон Республикаси рақамли иқтисодиёти Дастури» (ЎзРИД), 2019-2022 йилларда Ўзбекистон Республикасида ахборотлашган жамиятни ривожлантириш Стратегиясига амал қилган ҳолда, рақамли иқтисодиётнинг асосий ишлаб чиқариш омили рақамли шаклдаги маълумотлар бўлган, фуқаролар ва жамиятнинг сифатли ва ишончли маълумотлар олишга эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда ахборот макони шакллантиришга, Ўзбекистон Республикаси ахборот инфратузилмасини ривожлантиришга, миллий ахборот-телекоммуникатсия технологияларини яратиш ва қўллашга, шунингдек, ижтимоий ва иқтисодий соҳалар учун янги технологик асослар шакллантиришга хизмат қиладиган рақамли хўжалик юритиш фаолиятини ифодалаш лозим.

Шубҳасиз, рақамли технологиялар коммуникатсияларга кетадиган вақтни қисқартириш ва барча иқтисодий жараёнларни тезлаштириш имконини беради, лекин бу жараёнлар тезлашуви натижасида конкрет ҳудудда нима рўй бериши – иқтисодиётнинг гуллаб-яшнаши ёки таназзулга юз тутиши – инсон капиталининг ривожланиш векторига боғлиқ бўлади.

Кўриниб турибдики, инсоният ривожланишининг барча босқичлари учун анъанавий равишда ажратилатидиган асосий ишлаб чиқариш омиллари – ер, меҳнат ва капитал иқтисодиётни рақамли ўзгартириш даврида, товарлар, хизматлар ва ахборот қиймати шиддат билан ўсиб бораётган бир пайтда туб ўзгаришларни бошидан кечирмоқда. Рақамли иқтисодиётда давлатларнинг асосий активи инсон капитали бўлади. Аммо, умуман ҳам инсон эмас, балки асосий актив янги технологиялар соҳасида чуқур билимларга эга, уларни ҳаётга тадбиқ эта олишга қодир, эски нарсаларни

такомиллаштира оладиган конкрет одамлар ҳисобланади. Шу муносабат билан тан олиш мумкинки, келажак иқтисодийётида асосий ишлаб чиқариш омиллари бўлиб, ахборот технологиялари асосида инсон капиталини ошириш ҳисоблана бошлайди, бунда асосий омил ва ҳаракат қилучи куч инсон капиталига тегишли бўлади. Бу нуқтаи-назарни Давос иқтисодий форуми асосчиси ва президенти, рақамли иқтисодийётда асосий ишлаб чиқариш омиллари баробар капитал эмас, балки салоҳият бўлишини Клаус Шваб асослаб берган²⁰.

У ўз фикрини келажак оламда нафақат тўртинчи саноат инқилоби билан, балки технологиялар билан боғлиқ бўлмаган омиллар, жумладан, демографик муаммолар, геосийёсий ўзгаришлар ва янги ижтимоий-маданий меъёрлар билан ҳам асосланган янги ихтисосликлар ва касблар пайдо бўлиши билан изоҳлайди. Шу сабабдан, капитал мавжудлиги эмас, балки айнан чуқур билимга эга кадрлар тақчиллиги инноватсиялар, рақобатбардошлик ва ўсишни чегаралаб турадиган чеклов ҳисобланади. Швабнинг қайд этишича, кўрсатилган муаммолар«юқори малака» тушунчасининг ўзини тўртинчи саноат инқилоби нуқтаи-назаридан қайта кўриб чиқишга мажбур қилади. Малакали меҳнатнинг анъанавий таърифлари юқори даражада маълумот ёки ихтисослашган маълумот мавжудлиги ҳамда экспертлик соҳаси ёки касб доирасида белгиланган хусусиятлар тўплами мавжудлигига асосланади.

Технологиялар жадал таракқиётини ҳисобга олган ҳолда тўртинчи саноат инқилобиходимларнинг доимий мослашувига ҳамда турли нуқтаиназарлардан янги кўникмалар ва ёндашувларни ўзлаштиришга алоҳида эътибор қаратади. Таъкидлаб ўтишни истардикки, бу жараёнларанча оғрикли бўлсада, лекин рақамли иқтисодийёт ривожланишига муқаррар ҳамроҳлик қилади. Бу иқтисодийётни таркибий қайта қуришда, турли тизимлар фаолиятида, жумладан, ижтимоий ҳимоя, солиққа тортиш ва таълим соҳасида катта ўзгаришлар талаб қилинади.

²⁰ Клаус Шваб. Четвертая промышленная революция. –М., Эксмо.2016. С.30

Ўзбекистон Республикаси ҳукумати рақамли иқтисодиёт дастурини тўғри тузиш ва уни муваффақиятли равишда амалга ошириш жуда жиддий масала ҳисобланади, чунки бу соҳада ортда қолиш жаҳон иқтисодиёти янги трендларга мувофиқ мамлакатни рақобатбардошликни йўқотишга маҳкум қилади ва узоқ муддатли салбий оқибатларга олиб келади. Айнан давлат барча манфаатдор томонлар (давлат ҳукумат органлари, бизнес, фуқаролик жамияти ва илмий-таълим жамиятлари) вакиллари рақамли иқтисодиётни яратиш ва ривожлантиришга жалб қилган ҳолда рақамли иқтисодиётни оптимал бошқариш механизмини яратиши лозим.

Бир томондан, бу фуқаролик жамияти ва бизнеснинг танланган ўзгаришлар йўналишида ривожланишини жиддий рағбатлантириши, бошқа томондан эса, шу тариқа йўналтириладиган ўзаро алоқалар қарама-қаршиликларга олиб келиши мумкин бўлиб, уларнинг орасида саъйи-ҳаракатларнинг турли йўналишларда бўлиши ва ташаббусларнинг тўхтаб қолиши энг муҳимлари ҳисобланади. Рақамли иқтисодиёт дастури бир қанча йўналишларнинг амалга оширилишини кўзда тутиши зарур, аммо бунда асосий йўналишлардан бири – таълим бўйича қандай ишлар амалга оширилиши зарурлиги ҳали-ҳануз пухта кўриб чиқлмаган. Ўйлаймизки, «рақамли иқтисодиётнинг энг қимматли чоратадбири» кадрлар тайёрлаш ва ахборот инфратузилмаси яратиш бўлиб чиқиши ҳам мумкин.

Таълим бўйича йўл харитаси тайёрлаш катта қизиқиш уйғотади, ва бунда бир қанча қийинчиликларга ҳам дуч келишимиз мумкин. Кадрлар, рақамли инноватсион секторда ишлайдиган техник ва бошқарув кадрлари ўзига хос хислатларга эга бўлиб, ўзига хос тарзда тайёрланишлари лозим, айниқса, давлат ва бизнес кесишувида бу катта аҳамиятга эгадир.

Бундай жойларда фақатгина мавқе ёки профессионалликка таяниш мумкин эмас. Бу ноёб мутахассислар тайёрлаш, кадрлар тайёрлашнинг умуман бошқача даражаси, ҳозирги пайтда таълимда универсаллик йўқолганлиги, маълум бир перспектив йўналишлар

борлиги ва, таълимнинг дифференциацияси қилинганлигини ақс эттиради. Нима учун йўл харитаси тайёрлаш рақамли иқтисодиёт дастурини амалга оширишда энг муҳим фурсат ҳисобланиши ҳақидаги фикрга қайтиб, таълим ва меҳнат бозори ўртасидаги ўзаро алоқаларнинг хрестоматик ҳақиқатини ёдга олмасдан бўлмайти.

Ҳозирги кунда дунёда меҳнат бозорида нималар рўй бераётгани ҳақида нуфузли шахсларнинг фикралрига мурожаат қиламиз. Клаус Шваб ўзининг машҳур “Тўртинчи саноат инқилоби” китобида қуйидагиларни ёзади: «тўртинчи саноат инқилоби бундан олдинги инқилоблар билан таққослаганда янги тармоқларда камрок иш ўринлари яратади.

АҚШ меҳнат ресурсларининг атиги 0,5% и аср бошида мавжуд бўлмаган тармоқларда банд; янги иш ўринларининг 8% дан кам итган асрнинг 80-йилларида ва янги иш ўринларининг 4,5% и – тўксонинчи йилларда яратилган. Ахборот ва бошқа илғор технологияларга инвестицияларжалб қилиш учун қўшимча меҳнат талаб қиладиган кўплаб маҳсулотлар яратиш эмас, мавжуд ишчиларни алмаштириш йўли билан унумдорликни оширишга хизмат қилади»²¹. Технологик инновацияларнинг ишсизликка таъсири тадқиқотларига ҳавола қилиб, К.Шваб таъкидлайди: «Мазкур тадқиқот натижаларига кўра, АҚШда иш ўринларининг 47% га яқини, эҳтимол, кейинги йигирма йил давомида автоматлаштириш рискига учрайди, буўтган саноат инқилоблари давомида рўй берган меҳнат бозоридаги ўзгаришлар жараёндан кўра тезроқ яқсон қилинадиган кенгрок доирадаги қасблар билан таъсифланади.

Бундан ташқари, меҳнат бозорида кутблашувнинг ўсиш тенденцияси мавжуд. Бандлик юқори даромад келтирадиган когнитив ва ижодий қасбларда, кам даромад келтирадиган қўл меҳнатидан ортади, лекин ўртача даромад келтирадиган стандарт қасбларда талаб эса пасаяди»²².

²¹ Клаус Шваб. Четвертая промышленная революция. – М., Эксмо.2016. С.30

²² Клаус Шваб. Четвертая промышленная революция. – М., Эксмо.2016. С.30

Яқинда Жаҳон иқтисодий форумида эълон қилинган Тхе Футуре оф Жобс тадқиқоти маълумотларини ҳам келтириб ўтамиз, унга кўра, 2022 йилга келиб, «жаҳон меҳнат бозорида 2 миллион иш ўрни кўшилади, лекин 7,1 миллион иш ўрни йўқолиб кетади. Иш ўринлари интеллектуал ва юқори технологияли соҳаларда пайдо бўлади, иқтисодиётнинг реал секторида ва 6 маъмурий ишлар соҳаларида қисқаради»²³.

Ҳисобот муаллифларининг ҳисоб китобларига кўра, «2022 йил учун катта маълумотлар технологияси математика ва ҳисоблаш техникаси соҳасида иш ўринлари сонини 4,59%, бошқарув соҳасида 1,39%, молия секторида 1,34% ва сотувларда 1,25% оширади. Лекин худди шу катта маълумотлар соҳаси офис ходимлари иш ўринлари сонини 6,06% қисқартиради. Шу билан бир пайтда, буюмлар интернет компютер ихтисосликларида бандликнинг 4,54%, лойиҳалаштириш ва муҳандислик ишланмалари бўйича 3,54% ўсишига олиб келади. Саноат соҳасида бандликка янги ишлаб чиқариш технологиялари ва 3D-босма (иш ўринлари сони йилига 3,6% қисқаради) ва ача камрок даражада – роботлаштириш ва автоматик транспортни ривожлантиришга (0,83% қисқариш) кучли таъсир кўрсатади. Умуман олганда, бандлик маълумотларни таҳлил қилиш шуни кўрсатадики, у мураккаб технологик жараёнларни бошқариш талаб қилинган жойларда ўсади ва кундалик зерикарли ҳамда малакасиз меҳнат улуши катта бўлган жойларда тушиб кетади».

²³ «Из за новых технологий в мире исчезнут миллионы рабочих мест». Ведомости. 26.01.2016. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2016/01/27/625618-ischeznut-rabochih-mest>

ХУЛОСА

Дунёда иқтисодий интеллектлаштириш бўйича шиддатли жараён рўй бермоқда. Асосий ишлаб чиқариш манбаи сифатида инсонпарварлик капиталига асосланган юқори интеллектуал соҳалар, ишлаб чиқаришнинг энг янги юқори технологияли турлари ва ташкилотларнинг мослашувчан шакллари бундай иқтисодийнинг ривожланиш йўналишини белгилайди. Масалан, Норвегия, Канада, Германия, Ирландия ва Австрия каби давлатлар ўз миллий иқтисодийларининг миллий бойлигининг 50% ёки ундан кўпроқ ўсишини таъминлайдиган замонавий билимларни ишлаб чиқариш ва фойдаланишга йўналтирдилар. Амалда, бу илмий салоҳиятни амалга ошириш орқали интеллектуал маҳсулотни ишлаб чиқаришдир.

Ҳар қандай мамлакатнинг муваффақиятли ижтимоий-иқтисодий ривожланиши жамиятнинг турли хил билимлар, ғоялар ва маълумотларни олиб киришга тайёрлигига, шунингдек, уларни самарали равишда қайта ишлаш қобилиятига боғлиқдир. Иқтисодий нуқтаи назардан интеллектуал капитални импорт қилиш асосан ривожланган ва етакчи мамлакатлар бўлган импорт қилувчи давлатлар учун жуда фойдали бўлиб, бу уларга глобал иқтисодий ривожланиш шароитларида бошқа мамлакатларга ўз шартларини ўтказиш имконини беради. Бироқ, бу ҳолат экспорт қилувчи мамлакатлар учун икки ёклама характерга эга. Бир томондан, бу "ақллилар оқими" муаммосига, маълум бир мамлакатнинг интеллектуал салоҳиятининг пасайишига олиб келади, иккинчи томондан, илмий ходимларнинг билим, тажриба ва кўникмалар алмашиш, таълим тизимини ривожлантириш учун ҳаракатлари кузатилади.

Замонавий шароитда билимлар ролининг ўсиб боришига меҳнат соҳасидаги қуйидаги тенденциялар таъсир кўрсатмоқда:

- меҳнат жараёнларини интеллектуаллаштириш,
- ижодий меҳнат улушини ошириш;

- инсон капитали сифати, маълумот ва малака даражасига талаблар кучайиши.

«Билимлар ривожланиши – инсон – рақамли иқтисодиёт» - ҳозирги шароитларда тараққиётни белгилаб берадиган янги глобал феномен ҳисобланади. Шунини ёдда тутиш керакки, билиш иқтисодий субъект доирасида тушунишни, тизимлашни ва мақсадли самарали фойдаланишни талаб қиладиган маълумотларга нисбатан чуқурроқ ва мураккаброқ ҳодисадир. Билим бутун жамият ва маълум бир корхонага алоҳида равишда иқтисодиётнинг ривожланишида сифат жиҳатидан силжиш имконини беради.

Таъкидлаш жоизки, интеллектуал капиталнинг халқаро миқёсда ривожланиши янги рақамли иқтисодиётга кириш имкониятлари нуктаи назаридан ўз имкониятларини кенгайтирмоқда, бу юқори қўшимча қийматга эга маҳсулотларни яратиш, инновациялар ва фикрлашнинг ўзига хослигини рағбатлантириш, касбий кўникмаларни ривожлантириш ва такомиллаштиришга имкон беради.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати

I. Ўзбекистон Республикаси қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари ва қарорлари, ҳукумат қарорлари

1.1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси

1.2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996й.

1.3. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996й.

1.4. “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини “Илм, маърифат ва рақамли иктисодиётни ривожлантириш йили”да амалга оширишга оид давлат дастури тўғрисида”ги Фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2020 й.

1.5. “Оилавий тадбиркорлик тўғрисида” Ўзбекистон Республикасининг Қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 й.

1.6. “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикасининг қонуни (янги таҳрири) // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008й.

1.7. “Ёшларга оид давлат сиёсати тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси қонуни // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й.

1.8. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2006 йил 5 январдаги “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2006 й.

1.9. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги “Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама химоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармони // [http:// www.Lex.uz](http://www.Lex.uz)

1.10. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 17 январдаги “Тадбиркорлик мақсадларида фойдаланиш учун давлат мулки объектларини сотишни жадаллаштириш ва унинг тартиб-таомилларини янада соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ-4933-сон фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.11. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида” ги фармони // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

1.12. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 24 майдаги «Бандлик соҳасида давлат сиёсатини янада такомиллаштириш ва меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини тубдан ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 25 май

1.13. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги Қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й.

II. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг маърузалари

2.1. Мирзиёев Ш.М. Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт таракқиёти ва халқ фаровонлигининг гарови / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2016 йил 8 декабрь.

2.2. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини мард ва олижаноб халқимиз билан бирга курашимиз /Ўзбекистон Республикаси Президенти лавозимига киришиш тантанали маросимига бағишланган Олий Мажлис палаталарининг қўшма мажлисидаги нутқ // Халқ сўзи, 2016 йил 15 декабрь

2.3. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондириши бўлиши керак / Мамлакатимизни 2016 йилда ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий яқунлари ва 2017 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамасининг кенгайтирилган мажлисидаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 17 январь фаровон ҳаётимиз, мамлакатимизни янада тараққий эттиришнинг мустақам пойдеворидир/ Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 25 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 8 декабрь.

2.4. Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

III. Китоблар ва монографиялар

3.1. Қалаңдар Абдурахмонов. Мехнат иқтисодиёти : Назария ва амалиёт/ Дарслик. Қалаңдар Абдурахмонов. Қайта ишланган ва тўлдирилган 3-нашри. Т.Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, Т.: 2019. – 592 б.

3.1. Abdurahmonov Q.X., Zokirova N.Q. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. O'quv qo'llanma. – T.: “Fan va texnologiya”, 2013.–536b.

3.2. Абдурахманова Г.Қ, Абдураманов Х.Х. Ижтимоий соҳалар ва инсон тараққиёти. – Т.: Фан ва технология Т, 2018. 312 б.

3.3. Алиев И.М. Экономика труда: Учебник для бакалавриата и магистратуры / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 478 с.

3.4. Жеребин В. М., Романов А. Н. Самостоятельная занятость населения: Основные представления и опыт кризисного периода. — М.: ИНФРА—М, 2010. — 200 с.

3.5. Жулина Е.Г. Экономика труда: учебное пособие. – М.: Эксмо, 2010. – 208 с.

3.6. Зокирова Н.Қ., Шоюсупова Н.Т., Габзалилова В.Т., Абдурахманова Г.Қ. Аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш: Монография.-Т.: ТДИУ, 2011.

3.7. Зокирова Н.К. Социально-трудовые отношения: международный и национальный аспекты. - Т.: Фан. 2008.

3.8. Иванов О.М. Экономика и социология труда (для бакалавров) / О.М. Иванов, К.В. Данилин. - М.: КноРус, 2012. - 288с.

3.9. Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. — N.Y., 1968, vol. 6.

3.10. Shultz T. Investment in Human Capital. N.Y., London, 1971.

3.11. Super D.E. Vocational Development: A Framework of Research. - N.Y., 1957.

3.12. Small Business in the American Economy. — Washington, D.C.: U.S. Government Printing Office, 2006.

3.13. The Human Capital Index – 2017 // <http://www.weforum.org>

3.14. Peterson N. A. Student Work Book to Accompany McConnell C. R., Brue S. L. Contemporary Labor Economics, 2nd ed. McGraw-Hill Publishing Company, 1989.

IV. Интернет ресурслари

4.1. <http://www.gov.uz> – Ўзбекистон Республикасининг давлат портали.

4.2. <http://www.mehnat.uz>— Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг расмий сайти.

4.3. <http://www.mineconomy.uz> – Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлигининг расмий сайти.

4.4. <http://www.edu.uz> – Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлигининг расмий сайти

4.5. [http: // www.markaz.uz](http://www.markaz.uz)- Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус вазирлиги Ўрта махсус, касб-хунар таълими марказининг расмий сайти

4.6.[http: // www.lex.uz](http://www.lex.uz) – Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг қонунчилик ҳужжатлари сайти.

4.7. [http: // www.ilo.org](http://www.ilo.org) – Халқаро меҳнат ташкилотининг расмий сайти.

АБДУРАХМОНОВА ГУЛНОРА ҚАЛАНДАРОВНА
РУСТАМОВ ДОСТОНБЕК ЖАМШИД ЎҒЛИ

**ИНСОН КАПИТАЛИНИ
РАҚАМЛИ ИҚТИСОДИЁТ АСОСИДА
РИВОЖЛАНТИРИШ ЙЎНАЛИШЛАРИ**

Монография

“GlobeEdit” Publisher – 2020

Responsible Editor:
Abduraxmonov Q.X.

Technical Editor:
Matqurbonova Sh.B.

Book and Cover Designer:
Matxo'jayev A.O.



Теришга берилди: 07.04.2020. Босишга рухсат этилди: 17.05.2020.
Шартли босма табағи: 8,3. Қоғоз бичими: 60x84 ¹/₁₆.
Адади: 300 нусха. Баҳоси келишилган нарҳда.

Publisher: “GlobeEdit” is a trademark of International Book Market
Service Ltd., member of OmniScriptum Publishing Group
17 Meldrum Street, Beau Bassin 71504, Mauritius