

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

7 ЖИЛД, 4 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 7, НОМЕР 4

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 7, ISSUE 4



ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

№4 (2024) DOI <http://dx.doi.org/10.26739/2181-9556-2024-4>

Бош муҳаррир:
Главный редактор:
Chief Editor:
Сеитов Азамат Пулатович
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

Бош муҳаррир ўринбосари:
Заместитель главного редактора:
Deputy Chief Editor:
Сабирова Умида Фархадовна
доктор социологических наук
(Doctor of sociology, DSc)

ТАҲРИРИЙ МАСЛАҲАТ КЕНГАШИ | РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ | EDITORIAL BOARD:

22.00.01–Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Бекмурадов Мансур Бобомурадович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Каланов Комил Куллахматович
кандидат социологических наук, профессор (Узбекистан)
Убайдуллаева Раиса Турсуновна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Негматова Шахзода Шухратовна
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Шайылдаева Асель Кокоевна
кандидат социологических наук (Кыргызстан)

Исмаилов Алишер Агзамович
доктор экономических наук, (Узбекистан)
Щепилова Галина Германовна
доктор философских наук, профессор (Россия)
Рожанский Михаил Яковлевич
кандидат философских наук (Россия)
Маматов Нормурат
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Бурнашев Рустам Ренатович
кандидат философских наук, профессор (Казахстан)

22.00.02–Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Умаров Абсалом Адилевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Холбеков Абдугани Жуманазарович
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Шайхисламов Рафаэль Бадретдинович
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Акулич Мария Михайловна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

Антонио Алонсо Марсос
доктор политических наук, профессор (Испания)
Фадеева Любовь Александровна
доктор социологических наук, профессор (Россия)
Виктор Агаджаньян
доктор философии по социологическим наукам,
профессор (США)
Абдулазизов Абдулвохид Хабибуллович
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)

22.00.03–Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Аликариев Нуритдин Сапаркариевич
доктор экономических наук, профессор (Узбекистан)
Матибаев Тасполат Балтабаевич
доктор социологических наук, профессор (Узбекистан)
Николов Стефан
доктор философии по социологическим наукам, (Болгария)

Мирзахмедов Абдирашид Мамасидикович
доктор философских наук, профессор (Узбекистан)
Ли Ци
доктор исторических наук, профессор (Китай)
Сухомлинова Марина Валерьяновна
доктор социологических наук, профессор (Россия)

www.tadqiqot.uz решают задачи, предусмотренные Стратегией Узбекистана 2030, направленные на развитие науки за счет внедрения достижений научных исследований ученых и служащих их признанию в международном научном сообществе. Так, каждой статье, опубликованной в журнале, присваивается номер DOI (Crossref). Журналы включены в международные индексные базы данных. Входит в список журналов ВАК Узбекистана.

22.00.01-Социология назарияси, методологияси ва тарихи. Социологик тадқиқотлар усуллари.
Теория, методология и история социологии. Методы социологических исследований.
Theory, methodology and history of sociology. Methods of sociological research.

Пармонов Фарход Ярашевич
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Жусубалиев Абдикайым Рысбаевич
кандидат социологических наук, доцент (Кыргызстан)
Алимухамедова Нодира Ядгаровна
доктор философии по философским наукам (Узбекистан)

Камалова Хатира Сабыровна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Тагиева Гулсум Гафуровна
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)
Ахмедова Феруза Медетовна
доктор философии по социологическим наукам (PhD)
(Узбекистан)

22.00.02-Ижтимоий тузилиш, ижтимоий институтлар ва турмуш тарзи
Социальные структуры, социальные институты и образ жизни
Social structures, social institutions and way of life

Аликариева Аълохон Нуриддиновна
кандидат социологических наук, доцент (Узбекистан)
Зайтов Элёр Холмаматович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

Мирзахмедов Хуршид Абдирашидович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Қаюмов Қахрамон Нозимжонович
доктор философии по социологическим наукам (Узбекистан)

22.00.03-Ижтимоий онг ва ижтимоий жараёнлар социологияси.
Социология социального сознания и социального процесса.
Sociology of social consciousness and social process

Сеитова Зухрагон Пиржановна
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Махкамов Қодиржон Одилжонович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)
Доспанова Дилара Уракбаевна
кандидат филологических наук, доцент (Узбекистан)

Каримов Бобир Шаропович
доктор социологических наук, доцент (Узбекистан)
Якубов Ильдар Харрасович
кандидат политических наук, доцент (Узбекистан)
Абдухалилов Абдулло Абдухамитович
доктор философии по социологическим наукам,
доцент (Узбекистан)

Page Maker | Верстка | Саҳифаловчи: Хуршид Мирзахмедов

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Tadqiqot город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC the city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000

МУНДАРИЖА | СОДЕРЖАНИЕ | CONTENT

1. Sabirova Umida OLIJ TA'LIM SIFATINI MONITORING QILISH MODELI.....	5
2. Fayzieva Farogat MA'LUMOTLAR TO'PLASH JARAYONI SOTSIOLOGIK TADQIQOTLARNING SAMARADORLIK KO'RSATKICHI SIFATIDA.....	13
3. Mardiyeva Malika XX-XXI- ASRLARDA ISLOM MADANIYATIDAGI GENDER MUNOSABATLARI.....	23
4. Махмудова Малика ОПТИМИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ ДЛЯ ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ДОМАШНЕГО НАСИЛИЯ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН.....	30
5. Tagaymutatova Gulchehra RAQAMLI TEXNOLOGIYANING INNOVATSION OLIY TA'LIM TIZIMIDAGI O'RNI.....	38
6. Shukurova Sevara OIV EPIDEMIYASI BILAN KURASHDA KOMPLEKS YONDASHUV TIZIMI.....	44
7. Razzakova Nargis JAMIYATNI MODERNIZATSIYALASH JARAYONIDA OILAVIY MUNOSABATLARNING O'ZGARISH DINAMIKASI.....	51
8. Samadov Shohzod JAMIYATDA IJTIMOIIY TRANSFORMATSIYALASHUV RIVOJIDA FUQAROLIK JAMIYATI INSTITUTLARINING AHAMIYATI (sotsiologik yondashuv).....	59
9. Kadirov Mirsulton IJTIMOIIY-MADANIY SOHADAGI MUAMMOLARNI HAL QILISHDA DAVLAT HOKIMIYATI VA FUQAROLIK JAMIYATI INSTITUTLARI O'RTASIDAGI O'ZARO HAMKORLIK MEKANIZMLARI.....	66
10. Kasimov Abdumavlon MAHALLIJ BUDJET IJROSI USTIDAN DEPUTALIK NAZORATINI AMALGA OSHIRISHNING IJTIMOIIY-SIYOSIY OMILLARI.....	80
11. Usmonova Rohila AHOLI BANDLIGINI TA'MINLASHNING ILG'OR XORIJIY TAJRIBASI.....	87
12. Samadov Shohzod YANGI O'ZBEKISTONDA IJTIMOIIY TRANSFORMATSIYALASHUV TENDENSIYALARI (Fuqarolik jamiyati institutlari misolida).....	95

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ


ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ | JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

Usmonova Rohila,

O‘zbekiston Respublikasi Oila va xotin qizlar
ilmiy tadqiqot instituti tadqiqotchisi,

Nizomiy nomidagi Toshkent davlat pedagogika universiteti o‘qituvchisi

АХОЛИ BANDLIGINI TA’MINLASHNING ILG‘OR XORIJIY TAJRIBASI

 <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.14187690>

ANNOTATSIYA

Maqolada rivojlangan mamlakatlarda bandlik va norasmiy bandlik tushunchalari, bandlik modellari va mehnat bozorini tartibga solish ko‘rib chiqilgan. Shuningdek, xorijiy mamlakatlarning ushbu sohadagi ilg‘or tajribasi asosida mamlakatimizda ishsizlikni kamaytirish va aholi bandligini oshirish imkoniyatlari yoritilgan. Bundan tashqari, jamiyatning ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishidagi bandlikning roli va ahamiyati, norasmiy bandlikning sabablari va oqibatlari ochib berilgan. Xususan, ayollarning mehnat bozoridagi himoyalanganligi, jamiyatda zo‘ravonlik va ijtimoiy tengsizlikning turli shakllarini keltirib chiqarishini asoslashga harakat qilingan. Shu bilan birga, O‘zbekistonda yangi ish o‘rinlari yaratish, mavjud mehnat resurslaridan samarali foydalanish va xotin-qizlar bandligini oshirish borasida amalga oshirilayotgan islohotlar yoritilgan.

Kalit so‘zlar: aholi bandligi, ishsizlik, mehnat bozori, bandlik dasturlari, bandlikni tartibga solish modellari, xorijiy tajriba.

Усманова Рохила,

докторант Научно-исследовательского института «Семья и гендер» при комитете по делам семьи и женщин Республики Узбекистан, преподаватель Ташкентского Государственного педагогического университета имени Низамий

ПЕРЕДОВОЙ ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

АННОТАЦИЯ

В статье рассматриваются понятия занятости и неофициальной занятости населения, модели занятости и регулирования рынка труда в развитых странах. Также, на основе передового опыта зарубежных стран в этой сфере, освещаются возможности по сокращению безработицы и повышению занятости населения в нашей стране. Кроме того, раскрывается роль и значение занятости населения в социально-экономическом развитии общества, причины и последствия неофициальной занятости. В частности, была предпринята попытка обосновать, что незащищенность женщин на рынке труда порождает различные формы насилия и социального неравенства. Вместе с тем, были освещены проводимые в Узбекистане реформы по созданию новых рабочих мест, эффективному использованию имеющихся трудовых ресурсов и повышению уровня занятости женщин.

Ключевые слова: занятость населения, безработица, рынок труда, программы занятости, модели регулирования занятости, зарубежный опыт.

Usmanova Rohila,
researcher, Researcher of the Research Institute «Family and gender»
under the Committee of family and women of the Republic
of Uzbekistana teacher at the Tashkent State Pedagogical
University named after Nizamiy.

ADVANCED FOREIGN EXPERIENCE IN PROVIDING EMPLOYMENT FOR THE POPULATION

ABSTRACT

The article discusses the concepts of employment and informal employment, employment models and labour market regulation in developed countries. Also, based on the best practices of foreign countries in this area, the possibilities of reducing unemployment and increasing employment in our country were highlighted. In addition, the role and importance of employment in the socio-economic development of society, and the causes and consequences of informal employment are revealed. In particular, an attempt was made to substantiate that women's insecurity in the labour market generates various forms of violence and social inequality. At the same time, the reforms carried out in Uzbekistan to create new jobs, make effective use of available labour resources, and increase the employment rate of women were highlighted.

Key words: employment, unemployment, labor market, employment programs, employment regulation models, foreign experience.

KIRISH

Bugungi kunda aholini ish bilan bandligini ta'minlash jamiyatning dolzarb ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning eng muhim masalalaridan biri bo'lib qolmoqda. Xalqaro mehnat tashkiloti ma'lumotiga ko'ra bugungi kunda dunyo bo'ylab 2023 yilda ishsizlar soni 207 million nafarni tashkil etmoqda [1].

Jumladan, dunyoda bo'ylab yuz millionlab odamlar mehnat bozorida rasmiy ruyxatga olinmagan bo'lib, bu ijtimoiy tengsizlikni keltirib chiqarmoqda. Ayniqsa, ayollarni mehnat bozorida himoyalanganligi, turli zo'ravonliklarni va ularni xaq xuquqlarini buzilishiga olib kelmoqda. Ta'kidlash joizki, Yangi O'zbekiston siyosatida aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy himoyasini kuchaytirish ustuvor vazifa sifatida qaralib, ushbu masalaga katta e'tibor qaratilmoqda. Xususan, yangi ish o'rinlarini yaratish, mavjud mehnat resurslaridan unumli foydalanish va, aholi bandligini oshirishda hududiy xususiyatlarni e'tiborga olish va aholining ish bilan bandlik darajasini oshirish bo'yicha qator islohotlar amalga oshirilib, muayyan natijalarga erishilmoqda. Ammo, yuqori demografik salohiyatga ega bo'lgan mamlakatimizda aholi bandligiga jiddiy e'tibor qaratish va ishsizlikni shakllanishining hududiy xususiyatlari hamda unga ta'sir etuvchi geografik va ijtimoiy demografik omillarni hisobga olish muhim ahamiyat kasb etadi.

Holbuki, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoev ta'kidlaganidek: "Biz amalga oshirayotgan iqtisodiy islohotlar va ijtimoiy o'zgarishlarning samarasi, avvalambor, aholining moddiy ahvoli va farovonligiga, aholining turmush darajasi va sifatiga qanchalik ta'sir etayotgani bilan o'lchanadi" [2].

Shu nuqtai nazardan jadal sur'atlarda o'sib borayotgan mamlakatimizning mehnatga layoqatli aholi qatlamini bandligini ta'minlash orqali ularning turmush darajasini oshirish Yangi O'zbekiston siyosatining ustuvor masalalaridan hisoblanadi. Qolaversa, insonni o'z ish joyini yo'qotishi u va uning oilasi uchun jiddiy muammo bo'lib, bu uning psixologik holati va shaxsiy hayotiga jiddiy ta'sir ko'rsatadi [3].

Yuqorida ta'kidlab o'tilganidek, Yangi O'zbekistonda aholi bandligini ta'minlashda ilg'or davlatlarning tajribasini o'rganish va mamlakatimizdagi mavjud vaziyat va imkoniyatlardan kelib chiqqan holda uni tatbiq etish muhim hisoblanadi.

METODOLOGIYA

Mavzuning dolzarbligi va muhimligi nuqtai nazardan hozirgi kunda ilmiy doiralarda aholi bandligi bilan bog'lik ko'plab ilmiy asarlar, ilmiy tadqiqot ishlar olib borilmoqda. Jumladan, klassik nazariya maktab vakili bo'lgan A.Smit "Xalqlar boyligi tabiati va sabablari to'g'risida tadqiqot" asarida ish bilan bandlik odamlarning faoliyati va intilishlari ularning shaxsiy iqtisodiy manfaatlarini orqali belgilanishini ta'kidlaydi [4].

Aholi bandligi - ijtimoiy ishlab chiqarishning muhim tarkibiy qismi sifatida yuzaga keluvchi murakkab ijtimoiy-iqtisodiy hodisa bo'lib, aholini ish joyi va bir vaqtning o'zida insonni yashashi uchun zaruriy mablag' bilan ta'minlovchi asosiy ishlab chiqarish kuchlari shakllanishini ta'minlaydi [5].

Ilmiy doiralarda bandlik va mehnat bozorini tartibga solishning quyidagi modellari amerika modeli (AQSH), skandinaviya modeli (Shvesiya, Finlyandiya, Daniya, Norvegiya), anglo-sakson modeli (Buyuk Britaniya, Kanada, Irlandiya), kontinental yoki nemis modeli (Germaniya, Avstriya, Belgiya, Niderlandiya, Shveysariya, qisman Fransiya) hamda yapon alohida ajratib ko'rsatiladi.

ASOSIY QISM

Shu bilan birga ayrim tadqiqotchilar mamlakatlarni tajribasini boshqa tartibda guruhlashadi va masalan amerika modelini alohida ajratmasdan, uni anglo-saksoniya modeliga qo'shib yuborishadi [6]. Yana bir guruh olimlar esa xorijiy ilg'or tajribani uchta modelga (amerika, skandinaviya va yevropa) ajratib o'rganishadi [7].

Amerika modeli asosan ijtimoiy-mehnat munosabatlarining subsidiya ko'rinishi hisoblanib, unda ishchining o'zini namoyon qilishi bilan baholanadi. Ya'ni, ushbu model mehnat bozorining markazlashmaganligi hamda bandlik va ijtimoiy ta'minotning qonuniyligi bilan ahamiyatga ega hisoblanadi. U ish beruvchi tomonidan yollanma ishchiga nisbatan nazorat yuqori darajadagi, ishchilarning yuqori darajadagi jug'rofiy va kasbiy mobilligi, nisbatan yuqori darajadagi ishsizlik bilan xarakterlanadi. Kasbiy yo'nalish masalalariga katta e'tibor qaratiladi. Xususan, Universitet va kollejlarda qoshida kasbga yo'naltirish bo'yicha maxsus markazlar va xususiy agentliklar tashkil etilgan. Masalan, AQSH mehnat vazirligi qoshida 1200 dan ortiq davlat hisobidan faoliyat yurituvchi kasbga yo'naltirish va kasb tanlash markazlari ish olib boradi va har yili mazkur markazlar orqali 1 milliondan ortiq yoshlar ta'lim olishadi. Natijada mutaxassis tayyorlash xarajatlari 30-40%ga kamayib, kasbiy tanlov testlariga sarflangan bir dollar ming dollarlik iqtisodiy samaradorlikni ta'minlaydi.

Ma'lumki, AQSH an'anaviy ravishda haddan tashqari yuqori darajadagi ishsizlikka ega mamlakat hisoblanadi va bu keng mehnat bozorida ishchilarni faol ravishda nafaqat ish joyini, balki ixtisosligini ham o'zgartirishi bilan tushuntirish mumkin. Modomiki, AQSHda ko'pincha malakasiz yoki malakasi kam ishchilar ishsizlikka tushishadi, ular uchun yaratiladigan ish joylari ham shunga yarasha past darajadagi sifatga ega hisoblanadi.

AQSHning zamonaviy bandlik siyosatida ish haqini oshirish, ish joylari sifatini oshirish, kelajakda kasbiy ulg'ayishni ta'minlash hamda ish joylarini saqlash va ularni ko'paytirish asosiy yo'nalish hisoblanadi.

Jahon hamjamiyati tomonidan tan olingan iqtisodiy rivojlanishning yana bir modeli bu **Skandinaviya yoki shved modeli** hisoblanadi va quyidagi uchta tamoyilga asoslanadi:

- mehnatga layoqatli aholining to'liq bandligini ta'minlashga erishish;
- aholiga ijtimoiy kafolatlarni taqdim etish;
- farovonlikka erishishda teng imkoniyatlarni ta'minlash.

Ma'lumki, Shvesiyada iqtisodiy siyosat kompaniyalar foydasi haddan tashqari ortib ketishini chegaralashga qaratilgan bo'lib, mamlakatda ishsizlar uchun ham, ish bilan band xodimlar uchun ham kasb tayyorgarligi va qayta tayyorlanishning rivojlangan tizimi amal qiladi. Bu yo'l bilan ishchi kuchining mintaqaviy va kasbiy harakatchanligi rag'batlantiriladi. Shvesiyaning ushbu sohadagi tajribasi noyob ekanligini ta'kidlash zarur. Masalan, Shvesiyada mehnat bozorida cheklovchi (fiskal) siyosat, ya'ni ish o'rinlarini yaratishni rag'batlantirish va selektiv (tanlanma) tarzda iqtisodiy yuksalish elementlariga tayanch holda shakllanib bormoqda [8].

Shved modeli ishsizlik darajasini minimumga keltirgan davlatning bandlik sohasidagi faol siyosati bilan xarakterlanadi. Mazkur modelning o'ziga xos jihati ishsizlik oqibatlari bilan kurashish emas, balki ishsizlarni ogohlantirishdir. Mamlakat hukumati ijtimoiy siyosatga katta e'tibor qaratadi, jumladan, 70% mablag'ni, asosan iqtisodiyot davlat sektorida yangi ish o'rinlarini yaratishga qaratilgan tadbirlarni ishlab chiqish, oilalarga ishchi kuchi zich bo'lgan hududlardan vakant joylar bo'lgan xududlarga ko'chib o'tishida subsidiya va kreditlar berish yo'li bilan koordinatsiya qilish, aholining mavjud bo'sh ish joylari to'g'risidagi ma'lumotlarga tezkor murojaatini ta'minlash, ishsiz qolgan yoki ishidan ajralib qolish xavf solayotgan shaxslarni kasbiy tayyorlash va qayta tayyorlashni amalga oshirish kabi tadbirlarga sarflaydi.

To'liq bandlikka erishish quyidagi ishlarni amalga oshirish orqali amalga oshiriladi:

- cheklovchi fiskal siyosat yurgizish. Bu siyosat ish haqini oshirishda firmalararo inflyatsiya raqobatini kamaytirish uchun kam foydali korxonalarni qo'llab-quvvatlash va yuqori daromadli firmalar foydasini to'xtab turishga qaratilgan;

- ish haqida "Hamjihatlik siyosati". Ushbu siyosat u yoki bu firma moliyaviy imkoniyatidan qat'i nazar, teng mehnatga teng ish haqi to'lash maqsadini ko'zda tutadi. Bu esa kam foydali (daromadli) korxonalarining ishchilar sonini qisqartirishga va o'z faoliyatini to'xtatish yoki qayta o'zgartirishiga, yuqori daromadli firmalar o'z imkoniyati darajasidan kam bo'lgan ish haqi bilan chegaralanishiga olib keladi;

- zaif raqobat qobiliyatga ega ishchilarni mehnat bozorida qo'llab-quvvatlash bo'yicha faol siyosat. Buning uchun tadbirkorlar ko'pgina subsidiyalar oladi;

- ish faoliyati natijasi past bo'lgan, ammo ijtimoiy masalalarni hal etishni ta'minlovchi iqtisodiyot sektorlarida bandlikni qo'llab-quvvatlash.

Bandlik sohasidagi siyosatni amalga oshirish bilan bog'liq tadbirlarga taxminan YaIMning 3% va budjetning 7% sarf etiladi. Shvesiyada to'liq bandlikni ta'minlashdagi yutuqlar aynan shular hisobigadir.

Shvesiya mehnat bozorida bandlik siyosati masalalari sifatida yana quyidagilarni keltirish mumkin:

-ish va kompetensiya strategiyasini ilgari surish;

-mehnat bozorida samaradorlik va egiluvchanlikni ta'minlash;

-maxsus mutaxassisliklar bo'yicha ehtiyojga insonlar ishlarida diskriminatsiya holatlariga yo'l qo'ymaslik;

-mehnat bozorida ayol va erkaklar o'rtasidagi teng huquqlilikka erishish bo'yicha faoliyat.

Bular esa ishga joylashtirish dasturini bajarish, kasbiy reabilitatsiya, o'qitish, ya'ni mehnat bozorida bandlik bo'yicha faol siyosat dasturi hamda bandlik bo'yicha sug'urtani nazoratga olish orqali amalga oshiriladi. Ular ichida quyidagi to'rtta dasturni alohida ajratish mumkin:

- ishchi kuchiga talab va aholi bandligini oshirishni rag'batlantirish;

- ish kuchi taklifiga ta'sir etish;

- nogironlarni qo'llab-quvvatlash;

- ishsizlikda pul mablag'lari bilan yordam ko'rsatish.

Ishchi kuchiga talab va aholi bandligini oshirishni qo'llab-quvvatlash dasturi maqsadi ko'ngildagidek bo'lmagan holatlarda ishchi kuchiga talabni qo'llab-quvvatlash hisoblanadi. Ular ishsizlarga vaqtinchalik ishga joylashish va katta bo'lmagan ishlab chiqarish ish staji taklif etadi. Bu esa ularning ochiq mehnat bozorida ish izlashlarini osonlashtiradi yoki biror-bir kasbiy ta'limni tanlashiga asos qo'yadi. Bunday dasturlar, jumladan, yakka tartibda subsidiyalar berish dasturi, o'z ishini boshlash uchun subsidiya berish dasturi, 20 yoshdagi yoshlar uchun tuman dasturlari, kompyuter ustaxonalari va markazlarini, katta yoshlilar uchun vaqtinchalik ish joy yaratish dasturlari, resursli ishlar bo'yicha dasturlar.

Shuningdek, Shvesiyada imkoniyati chegaralangan insonlarni qo'llab-quvvatlash dasturlari keng tarqalgan. Ushbu dasturlarda nogironlar uchun tadbirlar va ish beruvchilarning ishlash qobiliyati chegaralangan insonlar uchun ish joyi sharoitlarini yaratish bilan bog'liq xarajatlarini qoplashlari uchun kompensatsiyalar ajratish ko'zda tutilgan.

Qolaversa, Shvesiya qonunchiligida bandlik masalasida ish beruvchilarga qat'iy talab belgilangan. Diskriminatsiyani yo'qotish uchun davlat monitoringi o'rnatilgan. Finlandiya va Niderlandiyada mehnat sohasida ayollar huquqi buzilishi uchun jinoiy javobgarlik belgilangan.

Umuman aytganda, skandinaviya mamalakatlarida bandlikning yuqori darajasi va tug'ilishning normal darajasini birgalikda olib borishga erishilgan.

Shuningdek, **kotiental yoki yevropa modeli** ham shved modeli kabi, mehnat qilayotgan aholining ish bilan bandlar sonini ish unumdorligi oshishi va daromadi o'sishi vaqtida qisqartirishga asoslangan.

Shuning uchun bandlik va ishsizlik masalalariga birinchi navbatda e'tibor berilmoqda. Buning sababi davlatning mehnat bozori ahvoli va ijtimoiy-siyosiy xarakterdagi sabablar bo'yicha mas'uliyatini anglashi, ayniqsa, mahalliy ishchilar uchun raqobatni yaratadigan ko'plab mehnat muhojirlari mavjudligidir.

Bu borada masalan Fransiya ushbu hodisani tartibga solishda "Yangi xizmatlar - yangi ish o'rinlari" dasturini amalga oshirmoqda. Davlat yoshlarga yangi ish joylarini yaratish uchun korxonalar xarajatlarining 80 foizigacha qoplanishini ta'minlab, aholi bandligi siyosatini tizimli olib bormoqda. Ushbu davlatda ish bilan bandlik masalalari nafaqat davlat va mintaqaviy, balki tarmoq darajada ham ko'rib chiqilishi esa diqqatga sazovor hisoblanadi [9].

Yevropaning rivojlangan mamlakatlaridan biri Germaniya (yoki neoliberal) ish bilan bandlik modeli, faol ish bilan bandlik siyosatiga asoslanadi. Unda davlat yangi ish joylari yaratadigan barcha ishlab chiqaruvchilarni (ish beruvchilarni) rag'batlantirib, korxonalarni modernizatsiya qilishda bandlikning mavjud darajasini saqlab turadi. Ishchilarni ommaviy ishdan bo'shatishdan qochgan korxonalariga imtiyozlar berib boradi.

Shu bilan birga bunday siyosat oshib borayotgan ishsizlar soni uchun qimmatga tushuvchi nafaqa tizimini yaratishni talab etadi. Ushbu siyosatni salbiy natijasi uzoq, turg'un ishsizlik va ular bilan bog'liq bo'lgan katta ijtimoiy, moliyaviy hamda iqtisodiy xarajatlardir.

Qolaversa, Germaniyada subsidiyalarning asosiy qismi, ma'lum bilimga ega bo'lgan, lekin biznesni tashkil qilishda ko'nikmaga ega bo'lmagan ishsizlarning bankrot korxonalari asosida tashkil etilgan kooperativlarga yo'naltirilgani bilan ham o'ziga xos hisoblanadi [10].

Umuman olganda, Germaniyadagi aholi bandligini tartibga solish asosining tashkiliy boshqaruvi bo'yicha ijobiy tajribani qo'llash yangi ish o'rinlari yaratish orqali ishsizlik darajasini qisqartirishga olib keladi va ikki tomonlama samarani, ham iqtisodiy va ijtimoiy rivojlanishni ta'minlaydi. Birinchidan, yangi raqobatbardosh mahsulotlar yaratiladi, ikkinchidan, postsovet mamlakatlarida ishsizlik va ijtimoiy keskinlik pasayadi.

Butun dunyo davlatlari tomonidan katta qiziqish bilan o'rganiladigan yana bir model bu, **anglosakson modeli** bo'lib, ushbu tizim ijtimoiy xizmatlarni taqdim etishda, asosan davlatning bandlik siyosatdagi passivligi, xususiy korxonalar va jamoat tashkilotlari ulushi yuqori ekanligi bilan ahamiyatlidir.

Xususan, Buyuk Britaniyada XX asr 30-yillari o'rtalarida J.M.Keyns tomonidan xukumatiga taqdim etgan tavsiyalarni bajarish maqsadida mamlakatda iqtisodiy rivojlanish bo'yicha Milliy Kengash tashkil etilib, Iqtisodiyotni inqirozdan chiqarish uchun Keyns, hukumatning bamisoli qat'iy aralashuvi sifatida davlat xarajatlaridan sun'iy ravishda foydalanishni taklif qiladi. Masalan, yo'llarni qurish, ish o'rinlari yaratish maqsadida (jamoat ishlari) yangi hududlarni o'zlashtirish va hokazo.

Milliy Kengashning vazifalaridan yana biri, davlatning asosiy maqsadlarga erishishi - ishchi kuchining to'liq bandligini ta'minlash va aholi turmush darajasini yaxshilashga qaratilgan iqtisodiy va ijtimoiy dasturlarini ishlab chiqishdan iborat edi.

Hozirgi paytda Buyuk Britaniyada ish bilan bandlikning zamonaviy modeli ta'sirchan va samarali hisoblanadi. Unda bir nechta o'zaro bog'liq bloklar mavjud: mehnat bozorida talab va taklifning holati, kasbiy ta'lim va ish bilan ta'minlashning yaxlit tizimi, kadrlar bozorida ayol va yoshlarning raqobatbardoshligini oshirish bo'yicha o'quv va qayta tayyorlash dasturlarini ishlab chiqish, maqsadli jamoat ishlarini rivojlantirish dasturlarini ishlab chiqish, ishsizlik sug'urtasi jamg'armalarini rivojlantirish, ijtimoiy ta'minot tizimini rivojlantirish. Buyuk Britaniyada iqtisodiy va ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish bo'yicha institutsional tizim keng miqyosli yarim hukumat

tashkilotlari tarmog'iga ega. Ish bilan bandlik va ishsizlik masalalari hukumatga nisbatan maslahatchi vazifasini bajaruvchi mehnat komissiyasi tomonidan ko'rib chiqiladi. Bugungi kunda davlat miqyosida bandlikni tartibga solish Mehnat Departamenti tomonidan amalga oshiriladi.

Shuningdek, Buyuk Britaniyaning kasb-hunarga yo'naltirish bo'yicha tajribasi e'tiborga loyiqdir. Kasb-hunarga oid faoliyatning asosiy muvofiqlashtiruvchi organi 3,6 mingdan ortiq konsultant va ularning yordamchilaridan tashkil topgan, yoshlarni ish bilan ta'minlash xizmati hisoblanadi.

Ta'kidlash joizki, Buyuk Britaniyada 2016-yilning boshida ishsizlik darajasi oxirgi 7 yil davomida eng minimal qiymatga (5,3 %), band bo'lganlar soni esa rekord qiymat (31,2 mln.kishi)ga ko'tarilib, mehnat bozoridagi sharoitlar ijobiy tomonga o'zgarganligini ko'rsatdi [11].

Mazkur yo'nalishda o'rganish lozim bo'lgan yana bir model bu Yapon modeli bo'lib, u mehnat munosabatlari tizimi umrbod yollanish tizimiga asoslangan va xodimlarning korxonada ishlaydigan eng yuqori (55-56) yoshga yetgunlariga qadar ish bilan ta'minlanishi kafolatlaydi.

Umrbod yollanishning bunday tizimi ishga yollanuvchilar ish haqi, mukofotlar, rag'batlantirish hamda ijtimoiy to'lovlar tarzidagi moddiy taqdirlash miqdorlari o'sib borishiga qulay asos hisoblanadi. Bu esa xodimlarda mehnatga ijobiy munosabatda bo'lish va yuqori darajada sifatli mehnatga intilishni tarbiyalashga qaratilgan siyosatni barqarorligini ta'minlashga asoslanadi. Rasmiy statistik ma'lumotlarga ko'ra, so'nggi yillarda Yaponiyada ishsizlik darajasi 3-3,5 foizni tashkil etmoqda va bu dunyodagi eng past ko'rsatkichlardan hisoblanadi.

Shu o'rinda ta'kidlash joizki, Yaponiya inson kapitaliga munosabat va uni rivojlantirishga qaratilgan tadbir borasida salmoqli ijobiy tajriba to'plagan. Masalan, Yaponiyada xodimlardan uzoq vaqt davomida foydalanishni ko'zlash, ularning kasb tayyorgarligi va malakasini oshirishni ish o'rinlari tarkibi, ishlab chiqarilayotgan mahsulot turlarini hisobga olgan holda, ichki firma darajasida amalga oshirish, avvaldan xodimning firma ichida kasbiy harakatchanligini nazarda tutishi, xodimlarda mehnatga, yuqori ish sifati darajasiga erishishga ijobiy yondashishni tarbiyalash imkoniyatini yaratmoqda.

Mazkur rivojlanish modelida mehnatni rag'batlantirish va tartibotni shakllantirishning muhim belgisi ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mahsulot sifatini yaxshilash masalalarining barcha xodimlar tomonidan ishlab chiqilishi, ishchilarning tashabbuskorligini taqdirlashdir. Mehnatga munosabat va samarali ishlash, ratsionalizatorlik takliflari, uzoq yil bir joyda ishlashga qo'shimcha haq belgilash, nafaqaga chiqayotganda yirik to'lovlar orqali rag'batlantiriladi.

Tadbirkorlar ishlab chiqarishni qisqartirish masalasini personalni qisqartirish bilan emas, balki ish vaqti davomligini qisqartirish yo'li yoki ishchilarning ma'lum bir qismini boshqa korxonaga, ular bilan kelishgan holda, o'tkazish bilan hal etadi. Yaponiyada an'ana bo'yicha boshqaruvning yuqori bo'g'inida erkaklar imtiyozga ega bo'lganligi, o'tgan asrning 50-yillarida boshlangan va 70-yillarda yanada faollashgan "feminizatsiyalash" jarayoni natijasida 80-yillarda menejerlar orasida ayollar paydo bo'la boshladi. Ayollarning mehnat faolligi oshishiga quyidagi omillar o'z ta'sirini ko'rsatdi:

- xizmat ko'rsatishning elektronlashishi tufayli ayollarning uy xo'jaligini yuritish va bola parvarishi ishlari yengillashishi;
- oila va oila munosabatlari tuzilishiga nisbatan qarash va qadriyatli mo'ljallar o'zgarishi;
- turmush qurganlar umumiy sonida yolg'iz ayollar ulushi oshishi;
- ajralishlar soni ko'payishi [12].

Aytish joizki, oltinchi model sifatida **Xitoy modelini** tavsiya etish mumkin. Xitoyda XX asr ikkinchi yarmidagi amalga oshirilgan islohotlar davrida ikkita tadbir o'tkazildiki, ular mamlakat qishloq joylaridagi aholi bandligi katta ta'sir o'tkazdi.

Birinchidan, dehqonlarga kasbni tanlash va xo'jalik yuritishda mustaqillik berildi.

Ikkinchidan, dehqonlarga shaharda tadbirkorlik bilan shug'ullanishiga ruxsat berildi. Natijada, birinchi tadbir 125 mln kishining qishloq joylardagi korxonalariga ishga joylashishini ta'minladi. Ikkinchisi taxminan 60-80 mln dehqonlarning qishloq joylaridan shaharga ko'chishiga olib keldi. Islohotlarning 23 yillik (1978-2001-yy.) davrida qishloq xo'jaligida band bo'lganlar ulushi umumiy bandlar sonida 70,5% dan 50% ga tushdi [13].

Xitoyda bandlik siyosatining o‘ziga xos xususiyati quyidagilardan iborat:

- davlat sektorida mehnatning qat’iy tartibga solinishi;
- xususiy sektorda qonuniy tartibga solinishning mutlaq yo‘qligi;
- mehnat resurslari bahosi pastligi va ortiqchaligi;
- aholining mehnatsevarligi;
- siyosiy turg‘unlik va avtoritar tartib;
- erkin iqtisodiy zonalar ko‘pligi.

Uzoq vaqtdan beri Xitoyda malakali mehnatga bo‘lgan talabning taklifdan oshiqqligi kuzatilmogda. Murakkab iqtisodiy holat, tabiiy resurslar taqchilligi, xo‘jalik boshqaruvi zamonaviy tizimi shakllanishi tugallanmaganligi, bularning barchasi samarali bandlikni ta‘minlash imkoniyatini chegaralaydi va ikkilamchi bandlikka ma‘lum bir darajada ta‘sir etmogda.

Xitoyda sotsialistik bozor iqtisodiyotini yaratish bo‘yicha chora-tadbirlar qabul qilingan bo‘lsada, ular korxonalar xo‘jalik mexanizmlari faoliyat ko‘rsatishini bir muncha jonlantirdi.

Xitoyda iqtisodiy o‘shish ishchi kuchi va investitsiya xajmini oshirish hisobiga erishiladi, mehnat unumdorligi past darajada qoldi. Bunga sabablardan biri - yaxshi kasbiy tayyorgarlik va katta qaytimli mehnat qilish imkoniyatiga ega, yuqori darajadagi bilim va malakaga ega xodimlarning rag‘batlantirish mexanizmi zaifligi.

Mamlakatda hozircha kompetentlik va mehnatga ijodiy munosabat uchun moddiy rag‘batlantiradigan ijtimoiy-iqtisodiy muhit yaratilmagan. Har qanday mamlakat aholisining kasbiy tayyorgarlik darajasi mazkur mamlakat mehnat salohiyatini tasvirlovchi muhim ko‘rsatkichlardan biridir. Bugungi kunda Xitoyda bu ko‘rsatkich oldingi yillarga qaraganda ancha yuqori darajaga ko‘tarilgan bo‘lsa-da, ammo iqtisodiy resurslardan foydalanish va o‘zlashtirish, xalq xo‘jaligi samaradorligini oshirish uchun yetarli emas. Bundan tashqari malaka darajalari mintaqa va tarmoqlar bo‘yicha bir xil emas.

Mehnatga haq to‘lashning harakatdagi mexanizmi ishchi xodimlar o‘z mehnat salohiyatini to‘liq namoyon etish imkoni bermaydi, ya‘ni ularni malaka darajasi ko‘pincha global raqobat belgilaydigan talablarga javob bermaydi.

XXI asr boshiga kelib, Xitoy bandlik bilan qator muammolarga duch kelmogda. Jumladan, iqtisodiyoti rivojlangan barcha mamlakatlariga xos bo‘lgan muammo – aholining “keksayishi”, yoshlar o‘rtasida bandlik darajasi pasayish tendensiyasi, mutaxassislar yetishmasligi va hokazo.

XULOSA

Bugungi kunda mamlakatimizda mazkur yo‘nalishda amalga oshirilayotgan islohatlar, eng avvalo yangi ish o‘rinlarini yaratish, norasmiy bandlikni qisqartirish, xotin qizlarga ijtimoiy himoyalangan mehnat tizimini tashkil etishga qaratilgan bo‘lib, unda eng ilg‘or xorijiy tajribarni tatbiq etish muhim hisoblanadi.

Shu nuqta nazardan amalga oshirilayotgan ijtimoiy islohotlar sharoitida xorijiy tajribani ilmiy tahlil etish, mazkur davlatlar tajribasining ilg‘or, respublikamiz uchun qulay bo‘lgan jihatlaridan foydalangan holda, aholi ish bilan bandlik darajasini oshirishning samarali, istiqbolli yo‘nalishlarini aniqlash va amaliyotda qo‘llash imkonini beradi.

Mamlakatimizda norasmiy bandlik darajasi mehnat bozori barqarorligini ta‘minlash, milliy iqtisodiyotning yetakchi tarmoqlarini rivojlantirish borasida amalga oshirilayotgan tarkibiy o‘zgarishlar hamda kichik biznes va tadbirkorlik faoliyatining rivojlantirilishi natijasida 2000-2018-yillar davomida sezilarli darajada qisqarib borgan va 2018-yilga kelib bu ko‘rsatkichning mehnat resurslari sonidagi ulushi 22,2 foizni tashkil etgan. Ushbu tendensiyaning yuzaga kelishiga norasmiy bandlik darajasiga ta‘sir etuvchi hududiy va makro darajadagi ijtimoiy-iqtisodiy ko‘rsatkichlarning sifat jihatidan o‘zgarishi sabab bo‘lmoqda.

Adabiyotlar/ Литература/ References:

1. Основной доклад МОТ Основные Положения. “Перспективы занятости и социальной защиты в мире Тенденции 2023”. <https://news.un.org/ru/story/2022/01/1417012> г.

2. Mirziyoev Sh.M., we will build a free and prosperous, democratic country of Uzbekistan together. (Speech at the joint meeting of the chambers of the Oliy Majlis dedicated to the inauguration ceremony of the President of the Republic of Uzbekistan), Tashkent, Uzbekistan, 2016, pp. 15-16.
3. <https://www.coursehero.com/file/115089640/GayratovAsadbek-kurs-ishi>
4. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. В 2 т. М.: Наука, 1993. – 570 с.
5. Холмўминов Ш.Р. Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили. Жамоавий монография. – Тошкент: Фан ва технология, 2016. – 137 б.
6. Дружинина В.В. Обеспечение сбалансированности местного рынка труда: зарубежный опыт. //Научный Вестник Херсонского государственного университета. – 2014. – № 6. – С. 124-128.
7. Бреев Б.Д. Безработица в современной России. – М.: Наука, 2005. – 272 с.
8. Дружинина В.В. Обеспечение сбалансированности местного рынка труда: зарубежный опыт. //Научный Вестник Херсонского государственного университета. – 2014. – № 6. – С. 124-128.
9. Белоус И. Опыт стран ЕС в сфере социальной поддержки населения // Мир финансов. – 2006. – № 4. – С. 165-169.
10. Туленков, М.В. Организационно-управленческие основы регулирования занятости в Германии.// Бюл. ИПК ГСЗУ. – 2004. – № 1. – С. 50-54.
11. International Labour. URL: Organization <http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>
12. Потапов М.А., Салицкий А.А., Шахматов А.В. Экономика современной Азии. – М.: Международные отношения, 2011. – 264 с.
13. Чен Вей. Современный Китай: проблема занятости. // Вестник РУДН, серия Международные отношения, 2009, № 3. – С.61-75.

ИЖТИМОЙ ТАДҚИҚОТЛАР ЖУРНАЛИ

7 ЖИЛД, 4 СОН

ЖУРНАЛ СОЦИАЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

ТОМ 7, НОМЕР 4

JOURNAL OF SOCIAL STUDIES

VOLUME 7, ISSUE 4

Контакт редакций журналов. www.tadqiqot.uz
ООО Тадқиқот город Ташкент,
улица Амира Темура пр.1, дом-2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Тел: (+998-94) 404-0000

Editorial staff of the journals of www.tadqiqot.uz
Tadqiqot LLC The city of Tashkent,
Amir Temur Street pr.1, House 2.
Web: <http://www.tadqiqot.uz/>; Email: info@tadqiqot.uz
Phone: (+998-94) 404-0000