

Moliyaviy cheklovlar: Ko'pgina ilg'or ijtimoiy himoya tizimlari O'zbekistonda yoki boshqa rivojlanayotgan mintaqalarda cheklangan bo'lishi mumkin bo'lgan katta moliyaviy resurslarni talab qiladi.

Madaniy farqlar: Ijtimoiy himoya siyosati mahalliy aholining madaniy va ijtimoiy sharoitlariga mos kelishi kerak. Bir mamlakatda ishlaydigan narsa boshqasida muvaffaqiyatli bo'lishi shart emas.

Ma'muriy salohiyat: Murakkab ijtimoiy himoya tizimlarini amalga oshirish kuchli ma'muriy infratuzilmani, jumladan ma'lumotlarni to'plash, monitoring qilish va baholash imkoniyatlarini talab qiladi, bu esa mahalliy darajada kuchaytirishni talab qilishi mumkin.

Siyosiy iroda: Ijtimoiy himoyadagi islohotlar ko'pincha kuchli siyosiy rahbarlikni va uzoq muddatli ijtimoiy rivojlanishga sarmoya kiritishga tayyorlikni talab qiladi, hatto darhol natijalar ko'rinmasa ham.

Ijtimoiy himoyaning ilg'or xorijiy amaliyotlari aholining ijtimoiy himoyaga muhtoj qatlamlari farovonligini mahalliy darajada yaxshilash bo'yicha qimmatli ma'lumotlarni taqdim etadi. Umumjahon asosiy daromad, shartli naqd pul o'tkazmalari, ijtimoiy sug'urta tizimlari va universal sog'liqni saqlash kabi muvaffaqiyatli modellardan o'rganib, O'zbekiston va boshqa rivojlanayotgan mintaqalar o'zlarining ijtimoiy himoya tizimini yaxshilashlari mumkin. Biroq, ushbu siyosatning samarali amalga oshirilishini ta'minlash uchun mahalliy iqtisodiy, madaniy va ma'muriy sharoitlarga ehtiyotkorlik bilan moslashish muhimdir. Strategik rejalashtirish va investitsiyalar orqali mahalliy hukumatlar ijtimoiy xavfsizlik tarmoqlarini mustahkamlashi, qashshoqlikni kamaytirishi va barqaror rivojlanishga yordam berishi mumkin.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati

4. Devereux, S., & Sabates-Wheeler, R. (2022). *Social Protection and its Impact on Social Justice: A Review of Evidence from Developing Countries*. *World Development*, 151, 105734.

5. *World Social Protection Report 2022-2024: Social Protection at the Crossroads – In Pursuit of a Better Future*. Geneva: International Labour Office, pp. 1-274. <https://www.ilo.org>.

HUDUDLARDA HODIMLAR MEHNATINI TENG BAHOLASHNI TAKOMILLASHTIRISH

Mardiev Bunyod Sirojiddin o'g'li

Toshkent Davlat Iqtisodiyot Universiteti

Innovatsion Menejment kafedrasi o'qituvchisi

bunyodmardiyev7095@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada mamlakatimizdagi sanoat sohasida mehnat qilayotgan hodimlarni mehnatini qo'llab – quvvatlashni va ularni rag'batlantirishda chekka hududlarda ham shahar markazlarida ham tengligini ta'minlash bo'yicha amalga oshirilishi haqida fikrlar va takliflar yoritilgan.

Kalit so'zlar: sanoat, mehnat resurslari, mehnatga haq to'lash tizimi, kichik sanoat hududlari.

Hozirgi raqamlashgan dunyoda inson mehnati bir tarafdin qadrlanayotgan bo'lsa, ikkinchi tomondan mehnat resurslarining turli artifaktlar evaziga xususan, sun'iy intellekt va aholi sonining ko'payishi hisobiga qadrsizlanmoqda. Albatta, bu turli mintaqalarda turlicha o'z aksini topadi va mehnat resurslari mintaqalarda turli taqsimlanganligi ham vaziyatlar turlichadir.

Dunyoda sanoat sohasida mehnat resurslarini teng baholash, ya'ni mehnat sharoitlari, ish haqi va imkoniyatlarni tenglashtirish maqsadida ko'plab yirik tadqiqotlar va tashabbuslar amalga oshirilgan. Jahon banki tomonidan olib borilgan tadqiqotlar mehnat bozorida tenglikni ta'minlash, gender tengligini yaxshilash va mehnat sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan dasturlarni qo'llab-quvvatlab kelmoqda. Shuningdek, gender tengligini ta'minlash, mehnat sharoitlarini yaxshilash va ish haqi tengligini oshirish bo'yicha bir qator strategiyalar ishlab chiqilgan. MIT (Massachusetts Institute of Technology) tadqiqotlarida ham mehnat resurslarini baholash va samarali boshqarish, mehnat bozori va sanoatdagi o'zgarishlarni tahlil qilish bo'yicha keng qamrovli ilmiy ishlar olib borilgan. Bundan tashqari eng nufuzli universitetlar va tashkilotlar ham mehnatni hududlarda teng motivatsiyalash borasida izlanishlar va ishlar olib borishgan. Xususan, BMTning Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) mehnat sharoitlarini yaxshilash, mehnat huquqlarini himoya qilish va mehnat bozorida tenglikni ta'minlash bo'yicha xalqaro standartlarni belgilaydi. ILOning mehnat sharoitlarini yaxshilash va mehnat resurslarini samarali boshqarish bo'yicha ko'plab xalqaro dasturlari mavjud.

Mamlakatimizda ham **“O'zbekiston-2030”** strategiyamizda 2030-yilga qadar iqtisodiy rivojlanish va mehnat resurslarini boshqarish sohasida bir qator strategik maqsadlarni amalga oshirish rejalashtirilgan bo'lib, bularga quyidagilarni keltirishimiz mumkin: **Sanoat va mehnat bozorida adolatni ta'minlash** borasida mehnat huquqlarini himoya qilish:

- Ishchilarning huquqlarini himoya qilish va ularning sharoitlarini yaxshilash, ishchilar uchun xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlarini yaratish;
- Teng ish haqi va imkoniyatlar: Ishchilar uchun teng ish haqi va imkoniyatlarni ta'minlash. Gender, yosh yoki boshqa omillar asosida mehnat huquqlarini boshqarish.

Mehnat resurslarini boshqarish va rivojlantirish bo'yicha:

- Malaka oshirish va ta'limda: Ishchilarni malaka oshirish va ta'lim dasturlarini kuchaytirish, ishchi kuchini zamonaviy talablar va texnologiyalarga moslashtirish;
- Mehnat bozorida moslashuvchanlik: Mehnat bozorida moslashuvchanlikni oshirish va ish bilan ta'minlash darajasini yaxshilash.

Sanoat infratuzilmasini yaxshilash:

- Sanoat hududlarida infratuzilmani rivojlantirish: sanoat hududlarida infratuzilma, jumladan transport va kommunikatsiya tizimlarini rivojlantirish;
- Innovatsiyalar va texnologiyalar: Innovatsion texnologiyalarni sanoat sohasida qo'llash va ishchi resurslarini samarali boshqarish.

Tashkilotlar va mehnat sharoitlarini nazorat qilish:

- **Nazorat va monitoring:** Sanoat sohasida mehnat sharoitlarini nazorat qilish va monitoring qilish tizimini yaxshilash;
- **Ishchilar uchun huquqiy yordam:** Ishchilar uchun huquqiy yordam ko'rsatish va mehnat nizolarini hal qilish.

Ijtimoiy adolat va farovonlikni oshirish:

- **Ijtimoiy himoya:** ishchilarning ijtimoiy himoyasini kuchaytirish va ijtimoiy adolatni ta'minlash;
- **Ijtimoiy hamkorlik:** ish beruvchilar, ishchilar va davlat organlari o'rtasida samarali hamkorlikni rivojlantirish.

Ushbu punktlar mamlakatimizning mehnat resurslarini teng baholash va sanoat sohasida ijtimoiy adolatni ta'minlash bo'yicha 2030-yilgacha amalga oshirishi rejalashtirilgan strategik maqsadlarni aks ettiradi. Strategiya doirasida mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishchilarni malaka oshirish va sanoat infratuzilmasini rivojlantirishga katta e'tibor qaratilgan.

O'zbekistonda shahar va qishloqlar o'rtasidagi ish haqi farqlari quyidagi omillar asosida shakllanadi:

Yashash narxi: Shaharlarda yashash narxi odatda yuqoriroq bo'ladi, bu esa qishloq joylarga nisbatan ko'proq maosh to'lashni talab qiladi. Masalan, Toshkent kabi yirik shaharlarda uy-joy, transport va xizmatlar qimmat bo'lgani uchun ish haqlari ham yuqoriroq bo'ladi.

Iqtisodiy imkoniyatlar: Shaharlarda rivojlangan sanoat va ko'proq biznes markazlari mavjud bo'lib, bu sohalarda ish haqi ko'proq bo'ladi. Qishloq joylari ko'pincha qishloq xo'jaligiga tayanadi, bu esa odatda pastroq maoshni o'z ichiga oladi.

Ta'lim va malaka darajasi: Shaharlarda yashovchi aholining ta'lim va malaka darajasi ko'proq bo'ladi, bu esa yuqoriroq maoshga ega bo'lish imkonini beradi. Qishloq joylarida sifatli ta'lim olish imkoniyatlari kamroq bo'lgani uchun yuqori darajadagi ish o'rinlari ham kamroq bo'ladi.

Infratuzilma va xizmatlar: Shaharlarda rivojlangan infratuzilma va davlat xizmatlari mavjud bo'lib, bu ko'proq sarmoyalarni jalb qiladi va malakali mutaxassislarni ish bilan ta'minlashga yordam beradi. Qishloqlarda bunday infratuzilma yetarli darajada rivojlanmaganligi sababli, ish imkoniyatlari ham kam bo'ladi.

Hukumat siyosati va investitsiyalar: O'zbekiston hukumatining turli siyosat va dasturlari shaharlarda va qishloqlarda ish haqiga turlicha ta'sir ko'rsatishi mumkin. Masalan, qishloq joylardagi mehnat bozori va ish haqini oshirishga qaratilgan dasturlar bo'lishi mumkin.

Migratsiya va mehnat bozori: Shaharlarga ichki migratsiya odatda yuqori bo'lib, bu ish kuchi ta'minotiga ta'sir ko'rsatadi va maosh darajasini belgilaydi. Qishloq joylarda esa, ayniqsa malakali kadrlar bo'yicha mehnat yetishmovchiligi kuzatilishi mumkin, bu esa ayrim sohalarda ish haqiga ta'sir ko'rsatadi.

Sektorlar bo'yicha bandlik: Shaharlarda xizmat ko'rsatish va sanoat kabi turli sohalarda ish joylari mavjud, qishloq joylarda esa ko'proq qishloq xo'jaligiga tayaniladi, bu esa pastroq ish haqiga olib keladi.

Bu omillar O'zbekistonning shahar va qishloqlari o'rtasida sezilarli darajada ish haqi tafovutlarini yuzaga keltiradi.

Shu bilan birga mamlakatimizda korxona va tashkilotlar ishlayotgan aholi bayram kunlarida turli mukofot pullari bilan ham rag'batlantiriladi. Lekin bu yerda ayrim tafovutlar ham bor. Xususan, xodimlarga bayram kunlarida mukofot berilishi bir qancha omillarga, jumladan, ish beruvchining turi (davlat yoki xususiy), kompaniyaning ichki siyosati va mehnat shartnomalariga bog'liq.

Davlat sektori: Ko'plab davlat tashkilotlarida xodimlarga asosiy milliy bayramlar, masalan, Navro'z, Mustaqillik kuni yoki Konstitutsiya kunida mukofot yoki qo'shimcha to'lovlar berilishi mumkin. Bu mukofotlar hukumat tomonidan tartibga solinadi va ko'pincha ishchilarning farovonligini oshirishga qaratilgan davlat dasturlarining bir qismi bo'lib hisoblanadi.

Xususiy sektor: Xususiy kompaniyalarda bayram mukofotlari standartlashtirilmagan va kompaniyaning moliyaviy holati, siyosati va ishchilar bilan tuzilgan shartnomalarga bog'liq. Ko'pgina kompaniyalar Yangi yil yoki Navro'z kabi yirik bayramlarda yaxshi niyat va xodimlarni rag'batlantirish maqsadida mukofot beradilar. Biroq, bunday mukofotlar ish shartnomasi yoki jamoaviy kelishuvda ko'rsatilmagan bo'lsa, ularni to'lash bo'yicha qonuniy majburiyat yo'q. O'zbekistonning Mehnat kodeksi bayram mukofotlarini majburiy qilmaydi, ammo jamoat bayramlari kunlari ishlaganlik uchun qo'shimcha to'lov, jumladan, ortiqcha ish haqi to'lashni talab qiladi.

Jamoaviy kelishuvlar yoki maxsus shartnomalar mavjud bo'lgan hollarda, mukofotlar mehnat manfaatlari sifatida kelishuvga binoan to'lanishi mumkin.

Hududlar, ayniqsa shahar va qishloqlar va viloyat markazlari va chekka hududlarda mehnatga munosib haq to'lash mamlakatimizda sezilarli farq qiladi. Yuqorida keltirib o'tilgan omillar albatta o'z ta'sirini ko'rsatmasdan qolmaydi. Shunday bo'lsada ayrim takliflarni keltirib o'tmoqchiman:

- Mamlakat hududida bitta uyushma yoki bitta korxona bo'lib, bir faoliyat turi va bir xil mehnat muhitiga ega bo'lgan hodimlar mehnatiga haq to'lash ta'rifi bir xil bolishi lozim;

- Ishlab chiqarish korxonalarini shaharlar markazlaridan uzoqlashtirish. Bunda nimaga erishilari: Viloyat chekka hududlaridan shahar markaziga ushbu korxonada ishlash uchun keluvchi ishchilarga masova yaqinligi yuzaga keladi va turli to'lovlar korxona uchun chekka hududlarda arzonroq bo'lishi mumkin;

- Hozirda mamlakatimizda kichik sanoat zonalarida juda ham ko'p va samarali ish olib bormoqda. Xuddi shu loyihani butun bir O'zbekiston deb olish. Masalan O'rta Osiyo mamlakatlari uchun kichik sanoat zonasi – bu O'zbekiston.

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, yuqoridagi takliflar mamlakat aholisini ish bilan ta'minlash, ularning iqtisodiy-ijtimoiy hayotini yaxshilashga qaratilgan optimal yo'llardan biridir. Shuningdek, mamlakatimizda ayrim sohalarda chekka

hududlarni salohiyatli kadrlar bilan ta'minlash borasida ishlar amalga oshirilgan. Bunga misol qilib agarda o'qituvchilar o'z yashab turgan hududidan uzoqdagi boshqa tuman yoki viloyat hududlariga borib dars beradigan bo'lishsa, kerakli ustamalarga ega bo'lishadi.

Foydalanilgan adabiyotlar ro'yxati:

1. *O'zbekiston Respublikasi konstitutsiyasi.*
2. *“O'zbekiston-2030” strategiyasi.*
2. *O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi*
3. *O'zbekiston Respublikasi Hukumat portal.*
4. *Stat.uz*
5. <https://lex.uz>

**DEMOGRAFIK O'ZGARISHLARNING BANDLIK TENDENSIYALARIGA
TA'SIRI: GLOBAL ISTIQBOL**

Narbayeva Gulnara Muhammadovna

*O'zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi
Statistika agentligi Inson resurslarini
boshqarish bo'limi boshlig'i*

Aholining qarishi, tug'ilishning kamayishi va migratsiya shakllari kabi demografik o'zgarishlar butun dunyo bo'ylab mehnat bozorlarini qayta shakllantirmoqda. Aholining yoshi o'sib borayotgani va ishchi kuchining ishtiroki ko'rsatkichlari o'zgargan sari, bu tendensiyalar bandlik va iqtisodiy samaradorlikka chuqur ta'sir ko'rsatmoqda. Birlashgan Millatlar Tashkilotining ma'lumotlariga ko'ra, 2050 yilga borib 65 va undan katta yoshdagi dunyo aholisi ikki baravar ko'payib, 1,5 milliard kishiga yetadi va bu ko'plab mamlakatlarning yosh tarkibini sezilarli darajada o'zgartiradi [1]. Masalan, Yevropada mehnatga layoqatli aholi (15-64 yosh) doimiy ravishda kamayib bormoqda, bu ulush 2010 yildagi 66 foizdan 2021 yilda 63 foizga tushib, mehnat bozorlari va ijtimoiy himoya tizimlariga bosim o'tkazmoqda [2].

Ushbu demografik o'zgarish butun dunyo bo'ylab iqtisodlar uchun bir qator muammolar va imkoniyatlarni taqdim etadi. Ushbu o'zgarishlarning bandlikka qanday ta'sir qilishini tushunish siyosatchilar va korxonalar uchun barqaror o'sishni va mehnat bozori ishtirokini ta'minlaydigan strategiyalarni moslashtirish uchun juda muhimdir.

Bandlikka ta'sir ko'rsatadigan eng muhim demografik o'zgarishlardan biri, ayniqsa rivojlangan mamlakatlarda qarigan aholining ko'payishidir. Odamlar uzoq umr ko'rishi va tug'ilishning kamayishi bilan keksa odamlarning aholi ulushi o'sib boradi, natijada mehnatga layoqatli aholi soni qisqaradi. Ushbu hodisa mehnat bozoriga bir qancha ta'sir ko'rsatadi.

Aholining 28,7 foizi 65 yosh va undan yuqori bo'lgan Yaponiya kabi mamlakatlarda mehnat bozori yosh ishchilar etishmovchiligiga duch kelmoqda. Bu pensiya tizimlari va sog'liqni saqlash xizmatlariga bosimning kuchayishiga