

**ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ
ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc. 03/30.12.2019.I.01.11 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ
КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

ХУДАЙБЕРДИЕВ ЗАФАР РАХИМОВИЧ

**ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТНИНГ ШАКЛЛАНИШИ
ШАРОИТИДА МЕҲНАТ БОЗОРИНИНГ АМАЛ ҚИЛИШ
МЕХАНИЗМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**08.00.01 – Иқтисодиёт назарияси
08.00.10 – Демография. Меҳнат иқтисодиёти.**

**Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

Фан доктори (DSc) диссертацияси автореферати мундарижаси

Оглавление автореферата докторской (DSc) диссертации

Contents of the Doctoral (DSc) dissertation abstract

Худайбердиев Зафар Рахимович

Инновацион иқтисодиётнинг шаклланиши шароитида меҳнат
бозорининг амал қилиш механизмини такомиллаштириш..... 3

Худайбердиев Зафар Рахимович

Совершенствование механизма функционирования рынка труда в
условиях формирования инновационной экономики..... 39

Khudayberdiev Zafar Rakhimovich

Improving the mechanism of the functioning of the labor market in
conditions of formation of innovative economy..... 75

Эълон қилинган ишлар рўйхати

Список опубликованных работ

List of published works..... 79

**ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ ИЛМИЙ
ДАРАЖАЛАР БЕРУВЧИ DSc. 03/30.12.2019.I.01.11 РАҚАМЛИ ИЛМИЙ
КЕНГАШ АСОСИДАГИ БИР МАРТАЛИК ИЛМИЙ КЕНГАШ**

ЎЗБЕКИСТОН МИЛЛИЙ УНИВЕРСИТЕТИ

ХУДАЙБЕРДИЕВ ЗАФАР РАХИМОВИЧ

**ИННОВАЦИОН ИҚТИСОДИЁТНИНГ ШАКЛЛАНИШИ
ШАРОИТИДА МЕХНАТ БОЗОРИНИНГ АМАЛ ҚИЛИШ
МЕХАНИЗМИНИ ТАКОМИЛЛАШТИРИШ**

**08.00.01 – Иқтисодиёт назарияси
08.00.10 – Демография. Меҳнат иқтисодиёти.**

**Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси
АВТОРЕФЕРАТИ**

Тошкент – 2020

Фан доктори (DSc) диссертацияси мавзуси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий аттестация комиссиясида B2020.3.DSc/Iqt266 рақам билан рўйхатга олинган.

Докторлик диссертацияси Мирзо Улугбек номидаги Ўзбекистон Миллий университетида бажарилган.

Диссертация автореферати уч тилда (ўзбек, рус, инглиз (резюме)) Илмий кенгаш веб-саҳифасида (www.nuu.uz) ва «Ziyonet» Ахборот таълим порталида (www.ziyonet.uz) жойлаштирилган.

Илмий маслаҳатчи:

Вахабов Абдурахим Васикович
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расмий оппонентлар:

Набиев Эльшод Ганиевич
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Зокирова Нодира Қаландаровна
иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Расулова Дилфуза Валиевна
иқтисодиёт фанлари доктори, доцент

Етакчи ташкилот:

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва
меҳнат муносабатлари вазирлиги

Диссертация ҳимояси Ўзбекистон Миллий университети ҳузуридаги илмий даражалар берувчи DSc.03/30.12.2019.I.01.11 рақамли Илмий кенгаш асосидаги Бир марталик илмий кенгашнинг 2020 йил «27» ноябр соат 14⁰⁰ даги мажлисида бўлиб ўтади (Манзил: 100074, Топкент шаҳри, Университет кўчаси, 4-уй. Тел.: (99871) 227-12-24; факс: (99871) 246-53-21, 246-02-24, E-mail: rector@nuu.uz).

Диссертация билан Ўзбекистон Миллий университетининг Ахборот-ресурс марказида танишиш мумкин (83 - рақами билан рўйхатга олинган).

(Манзил: 100074, Топкент шаҳри, Университет кўчаси, 4-уй. Тел.: (99871) 227-12-24; факс: (99871) 246-53-21, 246-02-24, E-mail: rector@nuu.uz).

Диссертация автореферати 2020 йил «11» ноябр кuni тарқатилди.
(2020 йил «11» ноябр даги 9- рақамли реестр баённомаси).



Ш. Г. Юлдашев

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш асосидаги бир марталик илмий кенгаш раиси, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

Қ. Қ. Мамбетжанов

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш асосидаги бир марталик илмий кенгаш илмий котиби, иқтисодиёт фанлари доктори

Х. П. Абулкасимов

Илмий даражалар берувчи илмий кенгаш асосидаги бир марталик илмий кенгаш қотибидаги илмий семинар раиси, иқтисодиёт фанлари доктори, профессор

КИРИШ (докторлик диссертацияси аннотацияси)

Тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати. Жаҳон амалиётининг кўрсатишига кўра, глобаллашув тенденцияларининг кучайиши, инновацион иқтисодиёт шаклланиш жараёнларининг чуқурлашуви меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини мунтазам такомиллаштириб боришни тақозо этади. Халқаро меҳнат бозорида иш ҳақи даражаси ўртасидаги тафовутнинг пайдо бўлиши ва ишсизликнинг ошиши ички ҳамда ташқи меҳнат бозори ўртасидаги боғлиқликни мустақкамламоқда. Халқаро меҳнат ташкилотининг баҳолашича, 2000 – 2019 йилларда халқаро мигрантлар сони 57,2 фоизга ортган. Халқаро мигрантлар сони 2000 йилда 173 млн. киши (дунё аҳолисининг 3 фоизи)¹ни ташкил этгани ҳолда, 2019 йилга келиб 272 млн. кишига (дунё аҳолисининг 4,2 фоизи) етди. Жами мигрантларнинг 60,3 фоизи меҳнат мигрантлари ҳисобланади. Улар дунё бўйича меҳнатда банд аҳолининг 4,7 фоизини ташкил этади.²

Жаҳонда глобаллашув жараёнларининг меҳнат бозори амал қилиш механизмига таъсири туфайли юзага келаётган қатор муаммоларнинг илмий ечимини топиш юзасидан мақсадли илмий изланишлар изчил давом этмоқда. Жумладан, меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини трипартизм ва ижтимоий мулоқот орқали такомиллаштириш, меҳнат бозорида ахборот-коммуникацион технологиялар тизимини ривожлантириш орқали масофали электрон ёллаш ҳамда ёлланиш жараёнини ривожлантириш (шу жумладан, фрилансинг), юқори билим даражасига эга бўлган кадрларни тайёрлаш, ишчи кучи мобиллигининг кучайиши, таълим муассасалари битирувчиларининг назариядан амалиётга (ўқишдан ишга) ўтиш жараёни, уларнинг меҳнат бозорига мослашуви, ички ва ташқи меҳнат бозорининг ўзаро боғлиқликда ривожланиши, меҳнатга ёллаш жараёнининг янги шакллари, аутсорсингни ривожлантиришга йўналтирилган илмий изланишларга алоҳида эътибор қаратилган. Жаҳондаги глобаллашув жараёнлари, COVID-19 сабабли 2020 йилда бошланган пандемия билан боғлиқ вазият меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини янада такомиллаштириш масаласини инновацион иқтисодиётнинг долзарб муаммоларидан бирига айлантирмоқда.

2017 – 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси³да белгилаб қўйилган Ижтимоий соҳани ривожлантиришнинг устувор йўналишларида аҳоли бандлиги ва реал даромадларини изчил ошириш, жумладан, янги иш ўринларини яратиш, аҳолининг, энг аввало, ўрта махсус ва олий ўқув юртлари битирувчилари меҳнатда бандлигини таъминлаш, меҳнат бозорида талаб ва таклиф мутаносиблигини ва инфратузилмаси ривожланишини таъминлаш, ишсизлик даражасини пасайтириш, меҳнатга лаёқатли аҳолининг меҳнат ва тадбиркорлик

¹ Migration and Remittances Factbook 2011. Second edition The World Bank – Washington, 2010. – P.12.

² Международная трудовая миграция: глобальные оценочные данные МОТ. Издание второе (отчетный год – 2019). <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/migration/index.html> – 2020.

³ Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги ПФ-4947-сонли Фармони. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2017. www.lex.uz

фаоллигини амалга ошириш учун шарт-шароитлар яратиш, иш кучи сифатини яхшилаш, ишга мухтож шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини кенгайтириш, шу жумладан, меҳнат бозори эҳтиёжларига мос юқори малакали кадрлар тайёрлаш сиёсатини давом эттириш кўзда тутилгани, шунингдек, пандемия шароитида Ўзбекистонда 2020 йилнинг 6 ойи давомида ишсизлик даражаси 13,2 фоизни (бу кўрсаткич 2019 йилнинг шу даврида 9,1 фоизга тенг бўлган), 16 – 30 ёшгача бўлганлар ўртасида 20,1 фоизни, аёллар ўртасида 17,4 фоизни ташкил этгани⁴ республикада меҳнат бозорининг амал қилиши механизмини такомиллаштиришни долзарб илмий муаммолардан бирига айлантирди.

Ўзбекистон Республикасининг «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги Қонуни (2018), Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 7 февралдаги ПФ-4947-сон «Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида»ги, 2018 йил 21 сентябрдаги ПФ-5544-сон «2019 – 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини инновацион ривожлантириш Стратегиясини тасдиқлаш тўғрисида»ги, 2019 йил 17 январдаги ПФ-5635-сон «2017 – 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастури тўғрисида»ги, 2020 йил 2 мартдаги ПФ-5953-сон «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, 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сон «Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида»ги Фармонлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги ПҚ-3856-сон «Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомил-лаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2020 йил 18 майдаги ПҚ-4716-сон «Томорқа ер эгаларини қўллаб-қувватлаш ва аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги, 2020 йил 8 июндаги ПҚ-4742-сон «Тадбиркорлик фаолияти ва ўзини ўзи банд қилишни давлат томонидан тартибга солишни соддалаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги 964-сон «Фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларининг аҳоли, биринчи навбатда, ёшлар ва хотин-қизлар бандлигини таъминлашга доир фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2018 йил 20 октябрдаги 841-сон «2030 йилгача бўлган даврда барқарор ривожланиш соҳасидаги миллий мақсад ва вазифаларни амалга ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги, 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сон «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини такомиллаштириш

⁴ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари. <https://www.gazeta.uz/uz/2020/08/03/ishsizlik/#!>

чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорлари ва меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини такомиллаштиришга оид бошқа меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларда белгиланган вазифаларни амалга ошириш жараёнида мазкур диссертация иши муайян даражада хизмат қилади.

Тадқиқотнинг республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги. Диссертация республика фан ва технологиялари ривожланишининг I. «Демократик ва ҳуқуқий жамиятни маънавий-ахлоқий ва маданий ривожлантириш, инновацион иқтисодиётни шакллантириш» устувор йўналишига мувофиқ бажарилган.

Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи.⁵

Меҳнат бозорининг мазмуни, унинг амал қилиш механизмини такомиллаштириш бўйича илмий изланишлар жаҳоннинг етакчи илмий марказлари ва олий таълим муассасаларида, жумладан International Labour Office (ILO), Harvard University (АҚШ), University of Oxford (Буюк Британия), Миллий тадқиқот университетининг меҳнат бозори тадқиқотлари лабораторияси (Москва, Россия Федерацияси), М. Ломоносов номидаги Москва давлат университети (Россия Федерацияси), Г. В. Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университети (Россия Федерацияси) ва унинг Тошкент шаҳридаги филиали (Ўзбекистон), Омск давлат аграр университети (Россия Федерацияси), Озарбайжон Миллий фанлар академияси ахборот технологиялари институти (Боку, Озарбайжон), Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги қошидаги республика аҳоли бандлиги ва меҳнатни муҳофаза қилиш илмий маркази, Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви Академияси, Мирзо Улуғбек номидаги Ўзбекистон Миллий университети, Тошкент давлат иқтисодиёт университети ва бошқа бир қатор илмий муассасалар, ташкилотларда олиб борилмоқда.

Меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини такомиллаштиришга оид жаҳонда олиб борилган тадқиқотлар натижасида қуйидаги илмий натижалар олинган: меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини трипартизм ва ижтимоий мулоқот орқали такомиллаштириш таклиф этилган (International Labour Office), меҳнат бозорида ахборот-коммуникацион технологиялар тизимини ривожлантириш орқали масофали электрон ёллаш ва ёлланиш жараёнини ривожлантиришга эътибор қаратилган (Harvard University, АҚШ); иқтисодиётни инновацион ривожланиши шароитида меҳнат бозорига юқори билим даражасига эга бўлган кадрларни тайёрлаш зарурияти асослаб берилган (University of Oxford, Буюк Британия); таълим муассасалари

⁵ Диссертация мавзуси бўйича хорижий илмий тадқиқотлар шарҳи қуйидаги манбалар асосида тайёрланди: How the ILO works. Tripartism and social dialogue. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-en/index.htm>; Using Data Analytics to Inform Labour Market Models. <https://www.hks.harvard.edu/.../using-data-analytics-inform-labour-market-models>; The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labor Market? <https://www.oii.ox.ac.uk/.../new-article-the-global-gig-economy-towards-a-planetary-labor-market/>; Адаптация современного образования к потребностям рынка труда. https://www.msu.ru/news/adaptatsiya-sovremennogo-obrazovaniya-k-potrebnostyam-rynka-truda-.html?sphrase_id=2525851; <https://lirt.hse.ru/ielm-project>; Патласов О. Ю. Маркетинговое управление рынком труда. – Омск: ОмГАУ, 2003. – 944 с; www.jpit.az; <http://niitruda.uz/uz/deyatelnost/nauchnie-state.html>

битирувчиларининг назариядан амалиётга (ўқишдан ишга) ўтиш жараёни, уларнинг меҳнат бозорига мослашуви назарий ва амалий жиҳатдан таҳлил этилган ва ёллаш жараёнининг янги шакллари, аутсорсингни ривожлантириш орқали такомиллаштирилган (Москва миллий тадқиқот университетининг меҳнат бозори тадқиқотлари лабораторияси, Россия Федерацияси), меҳнат бозорида ишчи кучи мобиллигининг кучайиши муаммоларига диққат-эътибор қаратилган ва амалдаги таълим тизимини меҳнат бозори эҳтиёжларига мослаштириш таклиф этилган (Москва давлат университети, Россия Федерацияси), меҳнат бозорининг амал қилиш механизми ички ва ташқи меҳнат бозорининг ўзаро боғлиқликда ривожланиши, рақамли иқтисодиёт учун кадрлар тайёрлаш, персонал ва инсон ресурсларини бошқариш, аҳолини иш билан бандлигини тартибга солиш орқали такомиллаштирилган (Г. В. Плеханов номидаги Россия иқтисодиёт университети, Россия Федерацияси ва унинг Тошкент шаҳридаги филиали, Ўзбекистон), меҳнат бозорини маркетинг бошқариш орқали унинг амал қилиш механизмининг такомиллаштириш таклиф этилган (Омск давлат аграр университети, Россия Федерацияси), меҳнат бозорига кириб келаётган ёшларни сифат кўрсаткичларига алоҳида эътибор қаратиш, юқори малакали кадрлар тайёрлаш орқали меҳнат бозорини такомиллаштириш таклиф қилинган (Озарбайжон миллий фанлар академияси ахборот технологиялари институти, Боку, Озарбайжон), инновацион ривожланишни инвестициялар билан таъминлаш, замонавий технологияларга асосланган, фан ва меҳнат сиғимкорлиги юқори бўлган ишлаб чиқаришнинг ривожланиши билан самарали меҳнатда бандликни рағбатлантириш объектив жараён эканлиги асослаб берилган (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги қошидаги республика аҳоли бандлиги ва меҳнатни муҳофаза қилиш илмий маркази, Ўзбекистон); миллий меҳнат бозорини кадрлар тайёрлашни бошқариш орқали такомиллаштириш таклиф қилинган (Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Давлат бошқаруви Академияси, Ўзбекистон), миллий иқтисодиётнинг барқарор иқтисодий ўсишини таъминлаш, ишлаб чиқаришнинг модернизациялашуви билан юқори малакали кадрлар бозорининг мутаносиб ривожланиши зарурлиги таклиф этилган (Ўзбекистон миллий университети, Ўзбекистон), кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш, иқтисодиётдаги таркибий ўзгаришлар эҳтиёжларига жавоб берадиган қишлоқ меҳнат бозорини моделлаштиришнинг услубий жиҳатлари очиб берилган (Тошкент давлат иқтисодиёт университети, Ўзбекистон).

Дунёда меҳнат бозоридаги ўзгаришларга таъсир этувчи омилларни тизимли таҳлил қилиш борасида қатор, жумладан, қуйидаги йўналишларда тадқиқотлар олиб борилмоқда: норасмий меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солиш механизмларини такомиллаштириш; аҳоли сони ва таркибидан келиб чиққан ҳолда самарали бандлик мезонларини ишлаб чиқиш; меҳнат бозори конъюнктурасидаги ўзгаришларнинг мамлакат иқтисодий хавфсизлик даражасига таъсирини баҳолаш; халқаро меҳнат бозорида ишчи кучи ресурслари таркибининг оптимал нисбатини аниқлаш.

Муаммонинг ўрганилганлик даражаси. Меҳнат бозори иқтисодий категория сифатида А. Смит, А. Маршалл, Ж. М. Кейнс, Т. Мальтус, С. Фишер, Р. Дорнбуш, Р. Шмалензи, Р. Дж. Эренберг, Р. С. Смит, К. Р. Макконнелл, С. Л. Брю, К. А. Писсаридес каби узоқ хорижлик иқтисодчи олимлар⁶ томонидан тадқиқ этилган.

Меҳнат бозорининг бозор муносабатлари шаклланаётган мамлакатларда амал қилиш механизмининг назарий ва амалий жиҳатлари яқин хорижлик иқтисодчи-олимлар Л. С. Бабынина, Ю. Г. Одегов, В. Н. Бобков, В. Т. Баркасов, С. И. Волков, В. Г. Былков, Г. Г. Руденко, Л. А. Покрытая, С. Корташев, Л. Э. Исмаилова, А. В. Лотков, С. Г. Михневалар⁷ томонидан ўрганилган.

Ўзбекистон меҳнат бозорининг амал қилишини ўзига хос жиҳатлари Ўзбекистонлик иқтисодчи олимлар Қ. Х. Абдурахмонов, Г. Қ. Абдурахмонова, А. А. Абдуғаниев, Х. П. Абулқосимов, Н. У. Арабов, Д. А. Артиқова, А. В. Ваҳабов, Н. Қ. Зокирова, М. М. Мирзакаримова, Д. Н. Раҳимова, Р. А. Убайдуллаева, Ш. Р. Холмўминов, К. З. Хомитов томонидан таҳлил қилинган.⁸

⁶ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – 960 с.; Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х томах. Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1993. – Т.2. – 130 с.; Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. Пер. с англ. – М.: Гелиос АРВ, 1999. – 352 с.; Мальтус Т., Кейнс Дж., Ларин К. Антология экономической классики. – М., 1993. – 486 с.; Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. Пер. с англ. со 2-го изд. – М.: Дело ЛГД, 1995. – 829 с.; Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. – М.: МГУ, 1996. – 800 с.; Макконнелл Кэмпбелл Р., Брю Стэнли Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2-х т. пер. с англ. 11-го изд. Т.1. – М.: 1992. – 399 с.; Кристофер Антониу Писсаридес. Равновесие теории безработицы. Второе издание. The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England, 2000. – 288 с.

⁷ Абдурахманов К. Х., Бабынина Л. С., Одегов Ю. Г. Управление человеческими ресурсами организации. – Ташкент: Фан, 2020. – 252 с.; Бобков В. Н. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда. Монография. – М.: РеалПринт, 2017. – 560 с.; Баркасов В. Т. Предложение рабочей силы и заработная плата в механизме рынка труда. Волгоград. юр.ин-т. – Волгоград. 1996. – 212 с.; Волков С. И. Экономический механизм достижения равновесия интересов на рынке труда. – Тамбов. 2000. – 168 с.; Былков В. Г. Экономические факторы управления системой регионального рынка труда. – Иркутск: Иркутск. экон. акад., 1996. – 208 с.; Руденко Г. Г., Муртозаев Б. Ч. Формирование рынков труда. – М.: Экзамен. 2004. – 416 с.; Покрытая Л. А. Формирование и функционирование рынка рабочей силы в России (вопросы генезиса и динамики). – М.: 1998.; Корташев С., Одегов Ю., Кокарев И. Трудоустройство: поиск работы. – М.: Экзамен. 2002. – 260 с.; Исмаилова Л. Э. Факторы спроса и предложения на рынке труда, безработица и формы ее проявления. – М.: Ин-т экономики РАН. 1993. – 215 с.; Лотков А. В. Рынок труда и особенности его функционирования в рыночной экономике. – Саратов, 1999. – 228 с.; Михнева С. Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход). – М.: 1999. – 124 с.

⁸ Абдурахмонов Қ. Х., Ҳайтов А. А. Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари. – Тошкент: РИА ТФ, 2010. – 72 б.; Абдурахмонов Қ. Х. ва бошқалар. Демография. – Тошкент: IQTISODIYOT, 2014. – 364 б.; Абдурахмонов Қ. Х. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт. – Тошкент: FAN, 2019. – 592 б.; Абдурахманов К. Х. Экономика труда. – Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова», 2019. – 661 с.; Abdurakhmanov K. Labour Economics. Theory and practice. – London: United Kingdom, 2020. – 615 p. Абдурахмонов Қ. Х., Зокирова Н. Қ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2013. – 536 б.; Абдурахмонова Г. Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. – Тошкент: Иқтисодиёт, 2014. – 216 б.; Абдуғаниев А., Мирзакаримова М. Ўтиш даври иқтисодиётида меҳнат бозори. – Тошкент: Меҳнат, 1999. – 98б.; Абулқосимов Х. П. Иқтисодиётда инсон омили: шаклланиши, амал қилиши ва фаоллашуви. – Тошкент: Академия, 2006. – 346 б.; Абулқосимов Х. ва бошқалар. Меҳнат бозори ва меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш. – Тошкент: Noshirlik yogdusi, 2016. – 104 б.; Абулқосимов Х., Ваҳабов А., Раҳимова Д. Ўзбекистонда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш ва иқтисодиётни эркинлаштириш йўллари. – Тошкент: 2001. – 324 б.; Артиқова Д. А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. – Ташкент: Фан, 2005. – 138 б.; Ваҳабов А. В. Бозор муносабатлари тизимидаги ижтимоий фондлар. – Тошкент: Шарқ, 2003. – 320 б.; Zokirova N., Abdurakhmanova G. Population employment in small business and private entrepreneurship. Monograph. – Tashkent: Publishing House of National library of Uzbekistan named after Alisher Navoi, 2014. – 164 p.; Мирзакаримова М. Иқтисодий цикл: таркибий ўзгаришлар ва бандлик масалалари. – Тошкент: Фан, 2010. – 215 б.; Раҳимова Д. Н.,

Иқтисодий адабиётда меҳнат бозоридаги норасмий меҳнатда бандликнинг келиб чиқиш сабаблари АҚШ ва Европа мамлакатларида XX асрнинг 60- йилларидан бошлаб узоқ хорижлик иқтисодчилар К. Харт, Р. Фидлер, Л. Уэбстер, Р. Бромлей, Д. Мид, К. Моррисон, П. Гутманн, Э. Файге, В. Танзи, А. Портес, С. Сассен-Куб, Э. Мингиони, Де Сото асарларида тадқиқ этилган.⁹ Меҳнат бозоридаги норасмий меҳнатда бандлик муаммолари собиқ Иттифоқда XX асрнинг 80- йилларидан бошлаб МДХ тадқиқотчиларидан О. Ю. Патласов, Р. Агабекян, Г. Авагян, Т. Бандюкова, С. Ю. Барсукова, С. Бюссе, К. Гедди, В. Е. Гимпельсон, Т. Л. Горбачева, Т. И. Заславская, Р. И. Капелюшников, С. Кларк, Е. С. Кубишин, В. В. Радаев, Р. В. Рывкина, З. А. Рыжикова, Н. Н. Седова, Д. Чернейко каби олимлар томонидан ўрганилган¹⁰.

Ўзбекистонда меҳнат бозоридаги норасмий меҳнатда бандлик муаммолари мустақиллик йилларида илмий тадқиқотларнинг предметиға айланди. Норасмий меҳнатдаги бандлик ҳолати, таркиби ва ривожланиш йўналишлари Б. Х. Умурзаков, Л. Максакова, Г. Саидова, А. Ортиқов, А. Исаходжаев, А. Шестаков, Д. Артиқова, Д. Расулова, М. Мирзакаримовалар илмий асарларида тадқиқ қилинган.¹¹

Абулқосимов Х. П. ва бошқалар. Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2009. – 260 б.; Убайдуллаева Р. А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития/Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. – Ташкент: Фан, 2009. – 296 б.; Холмўминов Ш. Р., Арабов Н. У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. – Тошкент: Fan va texnologiya, 2016. – 332 б.; Холмўминов Ш. Р., Хомитов К. З., ва бошқалар. Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили. Монография. – ошкент: Fan va texnologiya, 2016. – 308 б.; Холмўминов Ш. Р., Хомитов К. З. ва б. Қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлашнинг самарали ижтимоий-иқтисодий механизмлари. Монография. – Тошкент: «Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи», 2019. – 243 б.; Мирзакаримова М. М. Миллий иқтисодиётда бандлик таркибини такомиллаштиришнинг илмий-назарий жиҳатлари. Иқтисодиёт фанлари доктори (DSc) диссертацияси автореферати. – Тошкент: 2018. – 82 б.

⁹ Hart K. Informal urban income opportunities and urban employment in Ghana //Journal of Modern African Studies. – 1973. Vol. 11. №1. – P.61 – 90.; Fidler P., Webster L. The Informal Sectors of West Africa //The Informal Sector and Microfinance Institutions in West Africa. Ed. by L. Webster, P. Filder. Washington, 1996. – P.5 – 20.; Bromley R. The urban informal sector: why is it worth discussing? //World Development. 1978. Vol.6. –№9/10. – P.1035 – 1936.; Mead D., Morrisson C. The Informal Sector Elephant // World Development. 1996. Vol. 24. –№10. – P.1611 – 1619.; Gutmann P. The Subterranean Economy //Financial Analysis Journal. 1977. Vol. 33; Statistical Illusions, Mistaken Policies //Challenge. 1979. Vol. 6. – № 22. – P.14 – 17.; Feige E. L., Feige E. How big is the irregular economy? //Challenge. 1979. Vol. 6. – №22. – P.5 – 13; Feige E. L., Feige E. Defining and Estimating Underground and Informal Economies: The New Institutional Economics Approach //World Development. 1990. Vol. 18. – №7. – P.992.; Tanzi V. The Underground Economy in the United States and Abroad. Lexington, Mass: Heath, 1982.; Portes A. The Informal Sector under Capitalism and State Socialism: A Preliminary Comparison //Social Justice. 1988. Vol. 15. – № 3 – 4. – P. 17 – 28.; Portes A., Sassen-Koob S. Making It Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies //American Journal of Sociology. 1987. Vol.38. – №1. – P.30 – 58.

¹⁰ Патласов О. Ю. Маркетинговое управление рынком труда. – Омск: ОмГАУ, 2003. – 944 с.; Агабекян Р., Авагян Г. Современные теории занятости. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 190 с.; Бандюкова Т. Случайная занятость. <http://www.demoscope.ru/weekly/2004/0175/tema01>.; Гимпельсон В. Нужно ли формализовать неформальную занятость? <http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0109/tema03>.; Горбачева Т. Л., Рыжикова З. А. Теоретические и практические аспекты измерения занятости в неформальной экономике. <http://www.demoscope.ru/weekly/2004/0175/analit01>.

¹¹ Умурзаков Б. Х. Организационно-правовые основы регулирования трудовой миграции в Узбекистане. //Международные отношения. – Москва. 2008. – №1; Максакова Л. Миграция населения Республики Узбекистан. – Ташкент: Издательский Дом Эльдинур, 2000. – 115 с.; Саидова Г. ва бошқалар. Инсон тараққиёти тўғрисида маъруза. – Тошкент: 2007. – 223 б.; Саидова Г. и др. Макроэкономическая политика и бедность в Узбекистане. – Ташкент: 2005. – 225 с.; Ортиқов А., Исаходжаев А., Шестаков А. Хуфёна иқтисодиёт. –Тошкент: ЎЗР. ИИВ Академияси, 2002. – 108 б.; Артиқова Д. А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. – Ташкент: Фан, 2005. – 138 б.; Расулова Д. Ишчи кучи миграцияси ривожланишининг назарий асослари. – Тошкент: Молия, 2010. – 197 б.; Мирзакаримова М. Аҳоли иш билан бандлиги таркибини такомиллаштиришнинг илмий-назарий жиҳатлари. – Тошкент: Наврўз, 2019. – 232 б.

Шу билан биргаликда, мамлакатимизда инновацион иқтисодиётнинг шаклланиши шароитида меҳнат бозорининг методологик асослари, уни давлат томонидан тартибга солиш механизми, воситалари, норасмий меҳнатда бандлик, миграция муаммоларини умумлашган мустақил тадқиқот объекти сифатида тадқиқ этиш ушбу диссертация мавзусини танлашга асос бўлди.

Диссертация тадқиқотининг диссертация бажарилган олий таълим муассасасининг илмий тадқиқот ишлари режалари билан боғлиқлиги. Диссертация тадқиқоти Ўзбекистон Миллий университети илмий тадқиқот ишлари режасига мувофиқ «Миллий иқтисодиётни модернизациялаш ва барқарор иқтисодий ўсишни таъминлашнинг концептуал асосларини такомиллаштириш» мавзусидаги илмий тадқиқот доирасида бажарилган.

Тадқиқотнинг мақсади инновацион иқтисодиётнинг шаклланиши шароитида меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини такомиллаштиришга қаратилган илмий таклиф ва амалий тавсиялар ишлаб чиқишдан иборат.

Тадқиқотнинг вазифалари қуйидагилардан иборат:

инновацион иқтисодиётнинг шаклланиши билан боғлиқ концептуал қарашлар моҳиятини ёритиш;

меҳнат бозори категориясига бағишланган илмий қарашлар эволюциясини қиёсий жиҳатдан илмий таҳлил этиш ва мустақил такомиллашган муаллифлик таърифини ишлаб чиқиш;

мамлакатда шаклланган меҳнат бозорининг ҳолатини баҳолаш, унинг таркиби ва ривожланиш тенденцияларини аниқлаш;

ёшларнинг меҳнат бозорининг алоҳида бир субъекти сифатидаги ўрнини баҳолаш ва улар бандлигининг ижтимоий-иқтисодий жиҳатлари моҳиятини ёритиш;

норасмий меҳнат бозорининг амал қилиш механизми қонуниятларини аниқлаш;

мамлакатдаги норасмий меҳнатда бандликнинг меҳнат бозоридаги ўрнини баҳолаш;

меҳнат миграциясининг меҳнат бозорига таъсирини аниқлаш орқали уни тартибга солишга қаратилган илмий таклифлар ишлаб чиқиш;

Ўзбекистон Республикасида меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини такомиллаштиришга қаратилган инновацион моделлар ва ўрта муддатли даврга мўлжалланган муқобил сценарийларни ишлаб чиқиш.

Тадқиқотнинг объекти Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозори ва ундаги иқтисодий жараёнлар ҳисобланади.

Тадқиқот предмети меҳнат бозорининг шаклланиши, амал қилиши ва уни такомиллаштириш жараёнида вужудга келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар мажмуасидан иборат.

Тадқиқотнинг усуллари. Тадқиқот жараёнида диалектик, илмий абстракциялаш, таҳлил ва синтез, индукция ва дедукция, тарихийлик ҳамда мантиқийлик, статистик таҳлил, математик моделлаш, график тасвирлаш,

прогнозлаш, социологик сўров, эксперт баҳолаш ва иерархик таҳлил қилиш усулларида фойдаланилган.

Тадқиқотнинг илмий янгилиги қуйидагилардан иборат:

меҳнат бозорида талаб юқори бўлган йўналишлар бўйича мақсадли кадрлар тайёрлаш учун умумий ўрта таълим муассасаларида ўқувчиларни касбга йўналтириш ишларини республикадаги мавжуд бўш иш ўринларини эътиборга олган ҳолда тизимли ташкил этиш таклифи асосланган;

инновацион вақтинчалик бир марталик ишлар билан таъминлаш бюрolari фаолияти давлат-хусусий шериклик асосида ташкил этиш таклифи орқали такомиллаштирилган;

миллий малакали кадрлар тайёрлашнинг истиқбол режаси ва иқтисодиёт тармоқлари эҳтиёжи ўртасидаги мувозанатни таъминлашнинг иқтисодий механизми меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган ички ва ташқи талабларни ҳисобга олиш, уюшган меҳнат миграцияси тизимининг ҳуқуқий-институционал асосини яратиш орқали такомиллаштирилган;

меҳнат бозорини инновацион бошқариш модели, интеграциялашган ижтимоий-иқтисодий кластер тузилмасини қўллаш, шунингдек, ўзини ўзи иш билан таъминлаётган меҳнатга лаёқатли аҳоли учун микрокластерларни макрокластер тузилмаларига боғлаш механизми таклиф этилган;

бўшаб қолган ўрта махсус касб-хунар коллежларининг бир қисмида ўзбекистонликлар кўп ишлайдиган мамлакатлардаги бизнес компанияларнинг ишчи кадрлар тайёрлайдиган марказларини ташкил этиш орқали ҳудудий инфратузилма, ҳудудий тузилма ва ёлланувчилар вакили ўртасидаги ижтимоий шериклик муносабатлари такомиллаштирилган;

меҳнат бозорининг иерархик модели ва олтига муқобил вариантли сценарийлари асосида унинг истиқболини белгилаш таклифи ишлаб чиқилган.

Тадқиқотнинг амалий натижалари қуйидагилардан иборат:

меҳнат бозорига бағишланган илмий ёндашувлар умумлаштирилган, меҳнат бозорининг элементи сифатида «ёллаш» иқтисодий категориясини қўллаш, меҳнатда бандликнинг ноанъанавий шаклларида кенг фойдаланиш асосланган;

меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини ахборот-коммуникация технологиялари асосида иш берувчилар ва ёлланувчилар томонидан тегишли маълумотларни киритиш имкониятини яратиш орқали такомиллаштириш бўйича амалий таклифлар берилган;

меҳнат бозоридаги талаб ва таклифнинг мутаносиблигини иш билан таъминлаш бўйича ҳудудий дастурлар орқали таъминлашда хусусийликдан умумийликка тамойилига риоя этиш, аҳоли, шу жумладан ёшлар ва хотин-қизларнинг меҳнат бозорида рақобатбардошлигининг шахсий кўникмаларини ривожлантириш масалаларида «жамият – бизнес тузилма – давлат» тамойили «шахс – оила – маҳалла – таълим муассасаси – ташкилот – жамият» ижтимоий шериклик тамойили орқали такомиллаштирилган;

республикада фаолият кўрсатаётган бир марталик, вақтинчалик иш билан таъминлаш бозорлари фаолиятини таҳлил этиш асосида норасмий меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини қонуниятлари аниқланган;

иқтисодиётни модернизациялаш шароитида малакали кадрлар тайёрлашнинг истиқбол режаси ва иқтисодиёт тармоқлари эҳтиёжи ўртасидаги мувозанатни таъминлашда меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган ички ва ташқи талабларни ҳам ҳисобга олиб ишчи кадрлар ва мутахассислар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш бўйича таклифлар ишлаб чиқилган;

минтақавий меҳнат бозори ривожланишига инновацион ёндашувларни қўллаш, хусусан иқтисодиётни инновацион ривожлантириш мақсадида меҳнат бозорини бошқариш модели ҳамда интеграциялашган ижтимоий-иқтисодий кластер тузилмасини яратиш механизми таклиф этилган;

ўзини ўзи банд этаётган меҳнатга лаёқатли аҳолининг билим, кўникма ва тажрибасини ошириш мақсадида микрокластер тузилмаларини яратиш, улар ёрдамида «давлат – бизнес тузилма – оила – бизнес тузилма – давлат» манфаатлари таъминланиши таклиф этилган.

Тадқиқот натижаларининг ишончилиги. Тадқиқотда қўлланилган ёндашув, усуллар ҳамда маълумотларнинг расмий манбалардан олинганлиги, келтирилган таҳлилларнинг социологик сўровномалар, математик моделлаш усуллари билан илмий жиҳатдан асосланганлиги, хулоса, илмий ва амалий таклифларнинг амалиётга жорий этилганлиги, олинган натижаларнинг ваколатли тузилмалар томонидан тасдиқланганлиги билан белгиланади.

Тадқиқот натижаларининг илмий ва амалий аҳамияти. Тадқиқот натижаларидан иқтисодиётни модернизациялаш шароитида меҳнат бозорининг назарий-амалий жиҳатлари, унинг амал қилиш механизмини такомиллаштириш ҳамда мавзуга оид махсус илмий тадқиқотлар ўтказиш, давлат томонидан меҳнат бозорини тартибга солиш бўйича стратегик ва комплекс дастурлар ишлаб чиқишда манба сифатида фойдаланиш мумкин.

Тадқиқот натижаларининг амалий аҳамияти чиқарилган хулосалар, ишлаб чиқилган таклиф ва амалий тавсиялардан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг ҳудудий бошқармалари ва бўлимларида фаолият кўрсатаётган мутахассислар малакасини оширишда, Ҳукуматнинг меҳнат бозори амал қилиши ва ривожланишига бағишланган мақсадли давлат дастурларини ишлаб чиқишда, олий ўқув юртларида «Иқтисодиёт назарияси», «Замонавий иқтисодий назариялар», «Меҳнат иқтисодиёти», «Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси», «Макроиқтисодиёт» фанларининг ишчи дастурларини такомиллаштириш ва ўқитишда илмий-назарий манба сифатида фойдаланиш мумкинлиги билан изоҳланади.

Тадқиқот натижаларининг жорий қилиниши. Инновацион иқтисодиётни шакллантириш шароитида меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини такомиллаштириш бўйича ишлаб чиқилган илмий ва амалий таклифлар асосида:

меҳнат бозорида талаб юқори бўлган йўналишлар бўйича мақсадли кадрлар тайёрлаш учун умумий ўрта таълим муассасаларида ўқувчиларни

касбга йўналтириш ишларини республикадаги мавжуд бўш иш ўринларини эътиборга олган ҳолда тизимли ташкил этиш таклифидан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 14 июлдаги «Аҳоли бандлигини таъминлаш борасидаги ишларни такомиллаштириш ва самарадорлигини ошириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги ПҚ-3856-сонли қарорининг 9- банди ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги «Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 1066-сон қарорининг 14- бандини тайёрлашда қўлланилган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенатининг Фан, таълим ва соғлиқни сақлаш масалалари қўмитасининг 2019 йил 4 июлдаги 09-14/1264-сон маълумотномаси). Ушбу таклифнинг амалиётга жорий этилиши 2018/2019 ўқув йилидан бошлаб, умумий ўрта таълим муассасаларида юқори синф ўқувчилари учун ўқитиладиган «Касбга ўқитиш» фанининг ўқув дастури «Меҳнат бозорида рақобатбардошлиликнинг шахсий кўникмаларини ривожлантириш» мавзуси билан бойитилди;

инновацион вақтинчалик бир марталик ишлар билан таъминлаш бюrolари фаолиятини давлат-хусусий шериклик асосида ташкил этиш таклифидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан Ҳаракатлар стратегиясини «Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастурининг тўртинчи устувор йўналиши 5- бандини амалга ошириш механизмига киритилди (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 2 мартдаги 01/00-04/2395-сон маълумотномаси). Ушбу таклифнинг жорий этилиши аҳоли бандлиги борасидаги чора-тадбирларнинг самарадорлигини ҳамда бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан кўрсатилаётган хизматлар сифатини ошириш имконини берди;

миллий малакали кадрлар тайёрлашнинг истиқбол режаси ва иқтисодиёт тармоқлари эҳтиёжи ўртасидаги мувозанатни таъминлашнинг иқтисодий механизмини меҳнат бозоридаги ишчи кучига бўлган ички ва ташқи талабларни ҳисобга олиш ва уюшган меҳнат миграцияси тизимининг ҳуқуқий-институционал асосини яратиш орқали такомиллаштириш борасидаги таклифидан Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 16 октябрдаги №ЎРҚ-501-сонли «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 10 – 14- моддаларини тайёрлашда (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси Меҳнат ва ижтимоий масалалар қўмитасининг 2019 йил 5 июндаги 04/3-15-62-сон маълумотномаси), «2020 йил – Илм, маърифат ва рақамли иқтисодиётни ривожлантириш йили» Давлат дастурининг тўртинчи йўналиши 4- бандини амалга ошириш механизмига киритилди, шунингдек «2020 – 2024 йилларда Ўзбекистонда Инсон капиталини ривожлантириш концепцияси»ни ишлаб чиқишда фойдаланилди (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 2 мартдаги 01/00-04/2395-сон маълумотномаси). Тадқиқот натижаларини

амалиётда қўллаш хорижий мамлакатларнинг меҳнат бозори конъюнктурасини ўрганиш асосида бўш иш ўринлари тўғрисида Ўзбекистон Республикасидан ташқарида иш излаётган шахсларга ахборотлар тақдим этиш, хорижда меҳнат қилишни хоҳлаётган шахслар ҳақидаги ахборотни уларнинг розилиги билан хорижлик иш берувчилар ўртасида тарқатиш ва ташқи меҳнат миграцияси жараёнида иштирок этаётган меҳнат бозори субъектларининг ижтимоий ҳимояланишига ҳуқуқий асос яратди;

меҳнат бозорини инновацион бошқариш модели, интеграциялашган ижтимоий-иқтисодий кластер тузилмасини қўллаш, шунингдек ўзини ўзи иш билан таъминлаётган меҳнатга лаёқатли аҳоли учун микрокластерларни макрокластер тузилмаларига боғлаш механизмини яратиш таклифидан Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан 2020 йилда «Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича узоқ муддатли Миллий стратегия»ни ишлаб чиқишда фойдаланилди (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 2 мартдаги 01/00-04/2395-сон маълумотномаси). Тадқиқот натижаларини амалиётда қўллаш аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашида микрокластерлар фаолияти асосида аҳоли камбағаллигини муайян даражада қисқартиришга асос яратди;

бўшаб қолган ўрта махсус касб-ҳунар коллежларининг бир қисмида ўзбекистонликлар кўп ишлайдиган мамлакатлардаги бизнес компанияларнинг ишчи кадрлар тайёрлайдиган марказларини ташкил этиш орқали ҳудудий инфратузилма, ҳудудий тузилма ва ёлланувчилар вакили ўртасидаги ижтимоий шериклик муносабатларини такомиллаштириш таклифидан бўшаган ўрта махсус касб-ҳунар коллежларининг 30 тасини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тасарруфига ўтказишда, улар негизида марказлар фаолиятини ташкил этишда, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 17 январдаги «2017 – 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастурининг 33- бандини тайёрлашда фойдаланилди (Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 2 мартдаги 01/00-04/2395-сон маълумотномаси). Ушбу таклифнинг жорий этилиши мамлакат олдида турган ижтимоий вазифаларни ҳал этишда ижтимоий шериклик институтини кенгроқ жорий этиш ва унинг субъектлари таркибига бизнес тузилмани киритиш учун хизмат қилди;

меҳнат бозорининг иерархик модели ва олтига муқобил вариантли сценарийлари асосида унинг истиқболини белгилаш таклифидан Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2019 йил 17 январдаги «2017 – 2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол инвестициялар ва ижтимоий ривожланиш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастурининг 220- бандини тайёрлашда, 2020 йилда «Аҳоли бандлигини таъминлаш бўйича узоқ муддатли Миллий стратегия»ни ишлаб чиқишда фойдаланилди

(Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг 2020 йил 2 мартдаги 01/00-04/2395-сон маълумотномаси). Ушбу таклифнинг амалиётга жорий этилиши хорижий мамлакатларнинг олий таълим муассасалари филиаллари ва кўшма таълим дастурларини ташкил этиш, битирувчиларни олий таълим билан қамраб олиш даражасини ошириш, олий маълумотли кадрлар сонини кўпайтириш асосида меҳнат бозорида таклиф этилаётган иш ўринлари таркибида олий маълумотлилар салмоғини ошириш имконини яратди;

Тадқиқот натижаларининг апробацияси. Тадқиқот натижалари 27 та, жумладан, 6 та халқаро ва 21 та республика илмий-амалий конференцияларида муҳокамадан ўтказилган.

Тадқиқот натижаларининг эълон қилинганлиги. Диссертация мавзуси бўйича жами 56 та илмий иш, жумладан, 2 та илмий монография, Ўзбекистон Республикаси Олий аттестация комиссиясининг докторлик диссертациялар асосий натижаларини чоп этиш тавсия этилган илмий журналларда 17 та илмий мақола, шундан 4 таси хорижий ва 13 таси республика журналларида нашр этилган.

Диссертациянинг тузилиши ва ҳажми. Диссертация иши кириш, бешта боб, хулоса ва фойдаланилган адабиётлар рўйхатидан иборат. Диссертациянинг ҳажми 244 бетни ташкил этади.

ДИССЕРТАЦИЯНИНГ АСОСИЙ МАЗМУНИ

Диссертациянинг **кириш** қисмида илмий тадқиқот мавзусининг долзарблиги ва зарурати асосланган, унинг мақсади ва вазифалари, объекти ҳамда предмети тавсифланган, республика фан ва технологиялари ривожланишининг устувор йўналишларига мослиги кўрсатилган, илмий янгилиги ва амалий натижалари баён қилинган, тадқиқот натижаларининг илмий-амалий аҳамияти очиқ берилган, тадқиқот натижаларининг синовдан ўтганлиги, нашр этилган илмий ишлар ва диссертация тузилиши бўйича маълумотлар келтирилган.

Диссертациянинг **«Миллий иқтисодиётда меҳнат бозори ривожланишининг концептуал асослари»** деб номланган биринчи бобида инновацион иқтисодиётнинг шаклланиши билан бевосита боғлиқ концептуал қарашларнинг моҳияти, «меҳнат бозори»нинг иқтисодий категория сифатида шаклланиши тўғрисидаги назарий қарашлар эволюцияси, меҳнат бозорининг объекти борасида хорижий ва маҳаллий олимларнинг илмий ёндашувлари тадқиқ этилган, меҳнат бозорининг амал қилиш қонуниятлари ва унинг ўзига хос хусусиятлари хориж тажрибаси билан қиёсий таҳлиллар асосида баён этилган. Тадқиқотлар жараёнида меҳнат бозори ва унинг объектига нисбатан турли-туман илмий-назарий ва илмий-амалий ёндашувлар умумлаштирилиб, мустақил муаллифлик ёндашуви ишлаб чиқилган.

«Ишчи кучи» ва «меҳнат» категориялари «моддий-ашёвий мазмуни – иқтисодий шакли – субъектнинг иқтисодий қиёфаси» каби даражалар орқали тасвирланган.

Биринчи ёндашувда «ишчи кучи» ва «меҳнат» категориялари биринчи даражада моддий-ашёвий мазмун-моҳияти жиҳатидан алоҳида тасвирланган. Иккинчи даражада иқтисодий шакли жиҳатидан «ишчи кучи» меҳнат бозорида товар шаклини, ишлаб чиқариш жараёнида бўлса «меҳнат» категориясининг иқтисодий шакли билан мос келувчи ўзгарувчан капитал шаклини олган. Учинчи даражада субъектнинг иқтисодий қиёфаси жиҳатидан эса ҳар иккала категория битта иқтисодий субъект – ёлланма ишчига мужассамлашган.

Иккинчи ёндашувда эса биринчи даражада «меҳнат» категориясининг потенциал ва функционал ҳолатлари узвий биргаликда, иккинчи даражада «меҳнат» омил сифатида, учинчи даражада эса «ишчи кучи» сифатида тасвирланади.

Таҳлиллар кўрсатишича, «ишчи кучи» категорияси иккинчи ёндашувда алоҳида иқтисодий мазмун касб этиб, бошқа таркибий даражада жойлашади. Агар биринчи ёндашувда «ишчи кучи» моддий-ашёвий даражанинг категорияси сифатида намоён бўлса, иккинчи ёндашувда эса иқтисодий муносабатлар субъекти кўринишида намоён бўлади.

Меҳнат бозорига нисбатан биринчи ва иккинчи ёндашувларнинг қиёсий таҳлили кўрсатишича, мутлақо фарқланадиган иқтисодий ҳодисалар бир хил тушунчалар билан ёки аксинча, бир хил иқтисодий ҳодисалар турли атамалар билан номланган.

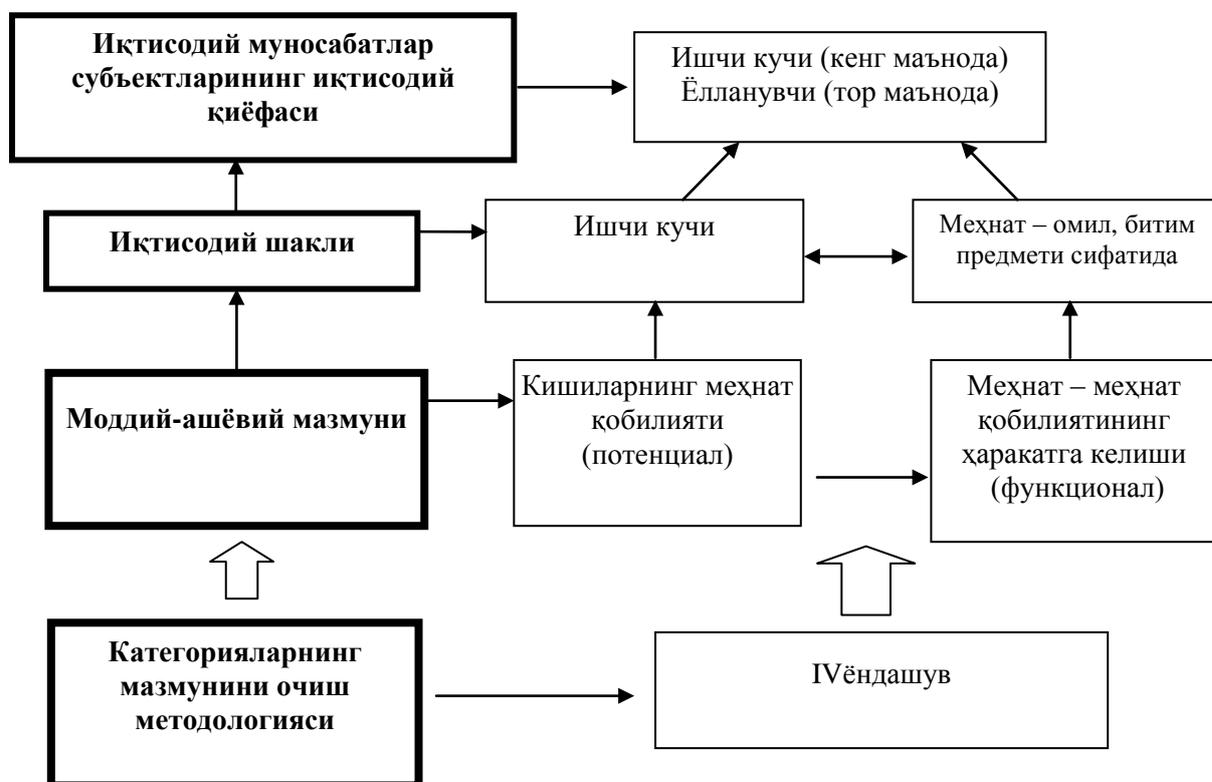
Айрим иқтисодчилар юқоридаги турли назарияларни умумлаштиришга ҳаракат қилиб, бозорда меҳнатнинг ўзини сотиш мумкин эмаслигидан фойдаланиб, бозорда «меҳнат хизматлари» сотилади, деган хулосага келишади. Ушбу илмий ёндашув муаллифлари ушбу товарни сотиш бўйича юзага келадиган муносабатларнинг ўзи қандай шаклланиши ва ёллаш жараёнидаги битимнинг қандай ижтимоий-иқтисодий оқибатларга олиб келиши мумкинлигини асослаб беролмайдилар.¹² Учинчи назарияга мувофиқ, «ишчи кучи» категорияси моддий-ашёвий мазмуни – иқтисодий шакли – субъектнинг иқтисодий қиёфаси сингари даражалар орқали бир хил тасвирланади.

Таклиф этилаётган тўртинчи назария иқтисодий назарияда илмий қизиқиш уйғотиши табиий (1- расм).

Меҳнат бозоридаги ёллаш муносабатларининг муҳим аҳамиятига нисбатан қуйидаги гипотезани илгари суриш мумкин: бирон-бир маҳсулот яратиш, хизмат кўрсатиш учун ишчи кучи юзасидан олди-сотди битими тузилган бўлса, ишчи кучи аввал сотилади ва меҳнат жараёни юзага келади. Агар ҳақ тўланиши маҳсулот яратилгандан ёки хизмат кўрсатилгандан сўнг амалга оширилса, меҳнат жараёнидан аввал ишчи кучининг сотилиши белгиланган бўлади ва меҳнат жараёнидан сўнг ишчи кучининг сотилиши

¹² Брагинский С. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления. –М.: Мысль, 1991. – .105; Экономика труда и социально-трудовые отношения /Под ред. Э. Г. Меликьяна, Р. П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. – С.107; Проблемы воспроизводства рабочей силы в условиях перехода к рынку /Науч. ред. Г. В. Богодевич, В. К. Бурлачков. РАН, Мин.труда Рос. Федерации, Ин-т проблем занятости, Центр уровня жизни, социальной защищенности и рынка труда. – М., 1993. – С.105.

юзага келади. Демак, «меҳнатнинг сотилиши» меҳнат жараёнидан аввал ёки кейин содир бўлиши «меҳнатнинг сотилиши» ва «меҳнатнинг сотилишини белгиланиши» ўртасидаги фарққа боғлиқ бўлади ва амалда «ишчи кучи бозори» ва «меҳнат бозори» ўртасидаги фарқлардан бири юзага келади.



1- расм. «Ишчи кучи» ва «меҳнат» категорияларининг мазмунини очиш бўйича таклиф этилаётган методологик ёндашув¹³

Меҳнат бозори ва унинг амал қилиш механизми юзасидан амалга оширилган тадқиқотларнинг таҳлили, унинг детерминатларини аниқлаш имконини берди (1- жадвал).

Меҳнат бозорининг амал қилиш механизми таҳлили жами иқтисодий фаол аҳолини меҳнат бозорига кирувчилар қаторига киритиш ишчи кучини товар сифатида биринчи ўринга олиб чиқади ва меҳнат унумдорлигини иккинчи даражага тушириб юборади, деган гипотезани илгари суриш имконини беради.

Меҳнат бозорида ишга жойлаштиришга муҳтож бўлиб қолган шахсларни потенциал ишчи кучига қараб ишга жойлаштирилганда, унинг функционал ишчи кучи кейинги ўринга ўтиб қолади. Меҳнат жараёнидан сўнг меҳнатда бандларнинг бир қисмини ишга жойлаштиришга муҳтож шахслар қаторига қўшилиши содир бўлади. Таълим хизматлари бозори меҳнат ва инновациялар бозоридан алоҳидалашгани, улар ўртасида бевосита алоқадорлик бўлмагани сабабли таълим соҳаси меҳнат бозори ўзгаришларига кеч қолиб мослашмоқда. Ушбу гипотезанинг амалий жиҳати шундаки, бир вақтнинг ўзида бўш иш ўринлари ва ишсизлик сақланиб қолмоқда.

¹³ Диссертант томонидан тузилган.

Меҳнат бозори детерминантларига бўлган илмий ёндашувлар¹⁴

Назарий жиҳатлар	Т. Мальтус	Ж. М. Кейнс	О. Патласов ¹⁵
Меҳнатда бандликнинг биологик аниқлови	+	–	–
Тўла меҳнатда бандлик, ижтимоий ва мулкый тенгликнинг инкор этилиши	+	+ –	+
Меҳнатда бандликнинг оптимал даражасини демографик жараёнлар орқали тартибга солиш мумкинлиги	+	– +	+ –
Демографик жараёнлар ва меҳнат миграциясининг ўзаро таъсири	–	–	–
Меҳнатда бандлик ва иқтисодий ўсишнинг ўзаро таъсири	–	+	+
Иқтисодий мувозанат тушунчаси	–	+	+
Иқтисодиётга давлат аралашувининг иқтисодий цикл фазалари билан боғлиқлиги	–	+	–
Норасмий меҳнатда бандлик тушунчаси	–	–	–
Меҳнат миграциясининг назарий ва амалий жиҳатлари	–	–	–

Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотларига асосан, 2000 – 2018 йилларда меҳнат бозоридаги танглик даражаси (битта бўш иш ўрнига тўғри келадиган ишсизлар сони) 3,1 – 8,7 коэффициент оралиғида бўлгани ҳолда, 2019 йилда бу кўрсаткич 3 коэффициентни ташкил этди, яъни 2000 йилда ишга жойлашишга муҳтожлар сони 421,4 минг кишини ташкил этиб, бўш иш ўринлари сони 135,3 мингтага тенг бўлган бўлса, 2019 йилда 1 млн. 335, 3 минг кишига 445,2 мингта бўш иш ўринлари¹⁶ тўғри келган. Агар мавжуд бўш иш ўринлари сони билан расмий рўйхатга олинган ишсизлар сони ўртасидаги нисбатни таҳлил этсак, юқорида келтирилган ҳолатнинг аксини кузатишимиз мумкин, яъни 2000 – 2018 йилларда меҳнат бозоридаги танглик даражаси (битта бўш иш ўрнига тўғри келадиган ишсизлар сони) 0,3 – 0,2 коэффициент оралиғида, янада аниқроқ айтганда, битта расмий ишсизга 3,1 – 4,9 та бўш иш ўрни тўғри келган бўлса, 2019 йилда эса бу кўрсаткич 0,13 коэффициент, яъни битта расмий ишсизга 7,7 та бўш иш ўрни тўғри келган.¹⁷

Ушбу ҳолат циклик кўринишга эга эканлигидан ёки ишсизлар сони билан ишчи ўринлари ўртасида, шу жумладан меҳнат бозорини шакллантиришда демографик омиллар, иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш ва таркибий ўзгаришларнинг истиқболли йўналишларини эътиборга олган ҳолда ёшларни,

¹⁴ Жадвал илмий манбалар асосида диссертант томонидан тузилган. – Х. 3.

¹⁵ Патласов О. Ю. Маркетинговое управление рынком труда. – Омск: ОмГАУ, 2003. – С.80.

¹⁶ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари. 2020.

¹⁷ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари асосида диссертант ҳисоб-китоби.

жумладан касб-хунар коллежлари битирувчилари эгаллаган мутахассисликлари бўйича иш билан таъминлашда номутаносибликлар мавжудлигидан далолат беради.

Бўш иш ўринларининг касб йўналишлари бўйича таркибида тикувчи-бичувчи, йигирувчи, газ пайвандловчи, электрик, чилангар, электромонтажчи, ҳайдовчи, сантехник, пармаловчи, қурилиш ишлари, жумладан сувоқчи-бўёқчи, том ёпувчи, ғишт терувчи, бетончи, кран машинисти, бульдозорчи каби меҳнат бозорида талаб юқори бўлган ишчи касблари муҳим ўрин тутди.

Ушбу ҳолатга нисбатан Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш. Мирзиёев ўз фикр-мулоҳазаларини қуйидагича билдирган: «Ҳайрон қоласиз, жойларда оддий қурувчи, тракторчи ёки механизатор йўқ. Ишнинг кўзини биладиган ер тузувчи ёки сувчи топиш амримаҳол. Кўп жойларда коллежларни битирган болаларни керакли касбга қайта ўқитишга тўғри келмоқда. Қани, касб тарбияси? Қани, меҳнат бозорини ўрганиш?»¹⁸

Шу нуқтаи назардан, ёшларни ҳунар эгаллашга йўналтириш, касб-хунар муассасаларида ёшларга ички ва ташқи меҳнат бозорлари талабларини ўрганган ҳолда билим беришни йўлга қўйиш мақсадга мувофиқ.

Диссертациянинг «**Инновацион иқтисодиёт шароитида меҳнат бозорининг ривожланиш тенденциялари**» деб номланган иккинчи бобида Ўзбекистон меҳнат бозорининг таркиби, ривожланиш тенденциялари аниқланган ва унинг ҳозирги ҳолати баҳоланган, худди шунингдек, меҳнат ресурсларига демографик ўзгаришлар таъсирининг хусусиятлари, Ўзбекистон меҳнат бозорида ёшларнинг ўрнини ошириш муаммолари ўрганилган.

Агар илмий абстракциялаш усулидан фойдаланиб, меҳнат бозорига таъсир этувчи етакчи омил сифатида демографик омилга назар ташласак, мамлакатимиз аҳолиси мустақиллик йилларида қарийб 13,7 миллионга кўпайиб, ўртача йилига 458 минг кишига ортганини ва жами аҳоли сони 34 млн. кишига етганини ёки 1,7 мартага ўсганини, бунда шаҳар аҳолиси қарийб 2 мартага, қишлоқ аҳолиси эса 1,3 мартага кўпайганини кузатишимиз мумкин. Жумладан, агар 1991 йилда жами аҳоли таркибида шаҳар аҳолисининг ҳиссаси 40 фоизни ташкил этгани ҳолда, ушбу кўрсаткич 2019 йилга келиб 50,6 фоизга етди. Мос равишда қишлоқ аҳолиси 60 фоиздан 49,4 фоизга камайди.¹⁹ Бу ҳолат мамлакатимизда урбанизация жараёни рўй бераётганлиги, 966 та аҳоли пунктига шаҳар мақоми берилиши билан изоҳланади.²⁰

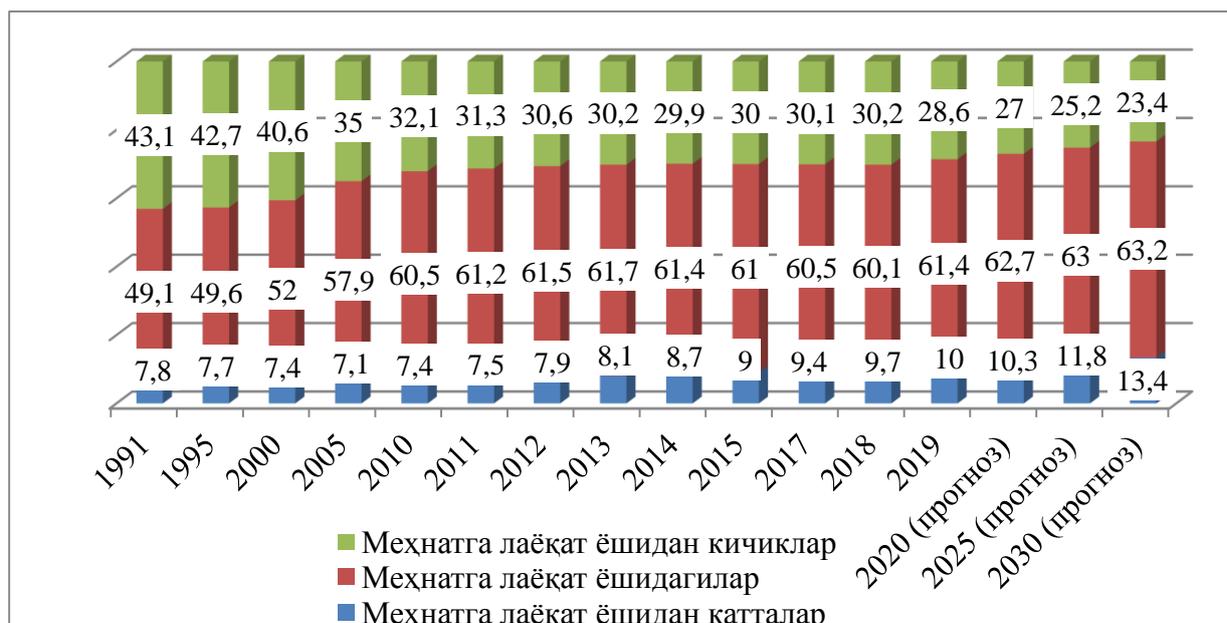
¹⁸ Мирзиёев Ш. М. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 26 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза. 2018 йил 8 декабрь. www.president.uz

¹⁹ Труд и занятость в Узбекистане. 2015 – 2018. Статистический сборник. Ташкент, 2019. – С.14; Сборник статистических материалов. 1990. Москва, 1991. – С.65; Статистический сборник. Основные тенденции и показатели социально-экономического развития Республики Узбекистан в годы независимости (1990 – 2010 гг.) и прогнозы на 2011 – 2015 гг. – Ташкент, 2011. – С.93; Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь – декабрь ойларидаги (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019. 2- бет; Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари. 2020. асосида диссертант томонидан ҳисобланган.

²⁰ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по совершенствованию административно-территориальной структуры населенных пунктов Республики Узбекистан», 13 марта 2009 года №68. www.lex.uz

2020 йилнинг 1 январь ҳолатига кўра, меҳнат ресурслари жами аҳолининг 56,6 фоизини ташкил қилиб, унинг аксарият қисми Самарқанд (2122,1 минг киши), Фарғона (2056,2 минг киши), Қашқадарё (1819 минг киши), Андижон (1745 минг киши), Тошкент (1632,6 минг киши), Наманган (1578,1 минг киши) вилоятлари ва Тошкент шаҳрида (1585 минг киши)²¹ тўпланган.

Таҳлилларнинг кўрсатишича, республика минтақаларида демографик ривожланиш нисбий кўрсаткичлари тенденцияси туғилиш даражасининг пасайишида намоён бўлмоқда. Бу эса аҳолининг ёш гуруҳлари таркибига бевосита ўз таъсирини кўрсатмоқда. (2- расм).



2- расм. Ўзбекистон Республикаси доимий аҳолисининг ёш гуруҳлари бўйича тақсимланиши, %²²

Жумладан, аҳоли ёш гуруҳлари таркибида меҳнатга лаёқатли ёшдан кичиклар улуши 1991 йилдаги 43,1 фоиздан 2019 йилда 28,6 фоизгача камайгани ҳолда, меҳнатга лаёқатли аҳолининг солиштира салмоғи 49,1 фоиздан 61,4 фоизга, меҳнатга лаёқатли ёшдан катталар салмоғи 7,8 фоиздан 10 фоизга кўпайган²³

БМТнинг прогноз маълумотларига кўра, ушбу тенденция 2020 – 2030 йилларда ҳам кузатилади. Бу ҳолат туғилишнинг камайиши ва ўртача умр кўриш ёшининг ортиши билан боғлиқ бўлиб, кейинги йилларда аҳолининг глобал қариши жараёнини тезлашишидан дарак беради. 2019 йилда аҳолининг ўртача ёши 25,5 ёшни, шундан қишлоқ аҳолиси 24,1 ёшни, шаҳар аҳолиси 27,9 ёшни ташкил этди.²⁴

²¹ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари. 2020.

²² Население Узбекистана 1991 – 2001 годы. Статистический сборник. – Ташкент, 2002.; Труд и занятость в Узбекистане. 2000; 2007; 2009; 2011; 2013; 2014 – 2017; 2015 – 2018. Статистические сборники. – Ташкент, 2001; 2007; 2009; 2011; 2013; 2018; 2019. ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари. 2020. асосида диссертант томонидан тузилган.

²³ Труд и занятость в Узбекистане. 2015 – 2018. Статистический сборник. Ташкент, 2019. – С.19; Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари. 2020.

²⁴ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари. 2020.

Ушбу кўрсаткичлар халқаро демографик таснифга кўра, Ўзбекистонни аҳолиси ёш бўлган давлатлар каторига кўшиш имконини беради. Шунингдек, меҳнатга лаёқатлилар жами аҳолининг асосий қисмини ташкил этиши ва аҳолининг деярли 2/5 қисмини яқин йиллар ичида меҳнат ресурслари сафига кўшилиши кутилаётган ёшлар ташкил этиши меҳнат бозоридаги кескин вазият яқин келажакда сақланиб қолишини кўрсатади. Натижада, меҳнатга лаёқат ёшидаги ҳар 1000 кишига тўғри келадиган демографик юк 1991 йилдаги 1035 кишидан 2005 йилда 726 кишига, 2010 йилда 652 кишига, 2013 йилда 620 кишигача ёки 1991 йилга нисбатан 1,6 мартага камайгани ҳолда 2014 – 2019 йилларда ҳар 1000 меҳнатга лаёқат ёшидаги аҳолига тўғри келадиган демографик юк 629 кишидан 665 кишигача ошган.²⁵ Ушбу ҳолат аҳолининг ёш гуруҳларидаги ўзгаришлар билан бевосита боғлиқ бўлиб, 2014 йилдан бошлаб аҳоли ёш гуруҳининг таркибида меҳнатга лаёқат ёшидагиларнинг улуши 61,7 фоиздан 61,4 фоизгача ёки 0,3 пунктга камайган.

Аҳоли ёш гуруҳи таркибида меҳнатга лаёқат ёшидагилар улушининг камайиб бориши ҳар 1000 меҳнатга лаёқат ёшидаги аҳолига тўғри келадиган демографик юкнинг ортишига сабаб бўлади ёки аксинча. 2020 – 2030 йилларда Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозорида демографик юкнинг бирмунча пасайиши кутилмоқда. Ушбу кўрсаткич яқин 10 йил давомида Ўзбекистон меҳнат бозори демографик босим остида бўлишидан дарак беради ва меҳнатга лаёқат ёшидагилар улушининг ортиши уларнинг меҳнатда бандлиги масаласи ва муммосининг янада долзарблигини оширади.

Ушбу демографик юк меҳнатга лаёқатли аҳолининг тўлиқ меҳнатда бандлиги таъминланган шароитдагина амал қилади. Агар меҳнатга лаёқатли аҳоли таркибида ишга жойлашишга муҳтож аҳоли қатламининг мавжудлигини ҳисобга олсак, бу кўрсаткич янада ортиши мумкин.

Шунингдек, авлодлар алмашинувининг интенсивлиги коэффиценти 2000 йилда 5,6ни, 2005 йилда 5,3ни, 2010 йилда 4,2ни, 2015 йилда эса 1,24ни, 2019 йилда эса 1,18ни ташкил этган. Ушбу демографик кўрсаткич меҳнат бозорига кириб келувчилар ҳамда ундан чиқиб кетувчилар сони ўртасида яқинлашиш кутилаётганини ҳамда келгусида ушбу тенденция сақланиб қолишини кўрсатади. Жумладан, 2025 йилга бориб, 2019 йилга нисбатан аҳоли таркибида меҳнатга лаёқат ёшидан кичиклар 3,4 пунктга камайиши, шундан меҳнатга лаёқатли ёшдагилар 1,6 пунктга ва меҳнатга лаёқатли ёшдан катталар 1,8 пунктга ортиши бундан яққол далолат беради.

2019 йилда Ўзбекистонда меҳнатда бандлар сони 13,5 млн. кишидан ортик бўлиб, 1991 йилга нисбатан 1,7 мартага ортган.

Таҳлилларнинг кўрсатишича, мамлакатда меҳнат ресурслари сони 2019 йилда 2018 йилга нисбатан 178 минг кишига кўпайгани ҳолда, иқтисодиёт тармоқларида меҳнатда бандлар сони 268 минг кишига кўпайган, шундан иқтисодиётнинг расмий секторида меҳнатда бандлар сони 64,4 минг кишига,

²⁵ Население Узбекистана 1991 – 2001 годы. Статистический сборник. – Ташкент, 2002.; Труд и занятость в Узбекистане. 2000; 2007; 2009; 2011; 2013; 2014 – 2017; 2015 – 2018. Статистические сборники. – Ташкент, 2001; 2007; 2009; 2011; 2013; 2018; 2019. ҳамда Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги маълумотлари. 2020. асосида диссертант томонидан тузилган.

норасмий секторда меҳнатда бандлар сони 204 минг кишига, шу жумладан республикадан ташқарига ишлаш учун кетганлар сони 76 минг кишига ортган.

Жаҳон тажрибасининг кўрсатишича, давлат аҳоли сонининг тез ўсишидек демографик муаммони катта маблағ сарфлаб вазиятни ўзгартира олмаган. Таҳлилларнинг кўрсатишича, туғилиш ва оилани режалаштириш билан боғлиқ демографик чоралар ижтимоий-иқтисодий соҳанинг ривожланиши билан мос келмаса қутилган натижани бермайди. Бу борадаги Ҳиндистон, Япония, Хитой сингари Осиё мамлакатларининг бой тажрибаси ўрганилган.

Мамлакатимизда минтақавий меҳнат бозорининг шаклланиши тизимида қуйидаги муаммолар мавжудлиги кузатилмоқда:

1. Меҳнат бозорига илк бор кириб келаётган ёшларнинг олган билимлари ҳамда касбий кўникмаларининг амалиёт талабларига мос келмаётганлиги, яъни мамлакатнинг инновацион ривожланиш эҳтиёжларидан ва меҳнат бозори талабларидан ортда қолаётгани;

2. Миллий иқтисодиётнинг реал сектори ва таълим тизимига мутахассис тайёрлайдиган ўрта махсус ва олий таълим муассасаларининг моддий-техника базасини, ўқув лабораториялари ва таълим бериш жиҳозларининг амалиётдан орқада қолаётгани;

3. Касбий таълим берувчи ўқитувчи ва мураббийларнинг профессионал даражасининг пастлиги;

4. Касб-ҳунар таълими муассасаларида ўзларининг асосий таълим йўналишларидан бошқа мутахассисларни тайёрлаш йўналишларида бюджет ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигининг пастлиги.

Ушбу вазият малакали мутахассисларга бўлган талаб ва таклифга таъсир этувчи қуйидаги омиллар таъсирида юзага келмоқда:

– минтақавий меҳнат бозори талаб этадиган касблар бўйича мутахассислар тайёрланмаётгани;

– ёшларнинг эгаллаган касбига мос иш ўринларининг етишмаслиги ёки минтақавий меҳнат бозорида таклифнинг чекланганлиги;

– иш берувчилар томонидан таклиф этилаётган мавжуд иш ўринларида иш ҳақининг нисбатан камлиги;

– ёшларни касбга йўналтириш (анъанавий касб турларидан бошқа касб турларининг мавжудлиги, уларнинг истикболи) бўйича ишларнинг талаб даражасида эмаслиги. «Касб-ҳунар коллежлари, афсуски, аксарият ҳолларда реал талаб бўлмаган касблар бўйича қуруқ диплом берадиган даргоҳга айланиб қолди»²⁶.

Таҳлиллар кўрсатишича, ёшлар расмий ишсизларнинг ярмини, қишлоқ жойларида эса 60 фоизини ташкил этади. Вақтинчалик ва бир марталик ишларда банд бўлган кишиларнинг 30 фоизи ҳам ёшлардан иборат. Меҳнат салоҳиятининг жадал суръатлар билан ўсиши, жумладан, қишлоқ жойларида меҳнат ресурсларига тўйинганлик юқори даражада бўлганлиги учун қишлоқ жойларида касбий таълимнинг такомиллашиб бориши ва иқтисодиётнинг реал

²⁶Мирзиёев Ш. М. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 26 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза. 2018 йил 8 декабрь. //www.president.uz.

секторига инновациянинг кириб келиши номутаносиб, сушт суръатларда содир бўлаётганлиги кузатилади.

Ёшларнинг меҳнат фаоллиги иқтисодий-ижтимоий, демографик ва бошқа омилларга боғлиқ бўлиб, улар таркибида энг муҳими – меҳнат ресурслари билан иш жойларини мувофиқлаштириш, ёшларни ўқишга ва касб-ҳунарга тўғри йўналтириш ҳисобланади.

2020 йилда бошланган пандемия аҳолини, жумладан ёшлар бандлигини таъминлашнинг долзарблигини кучайтирди. Айниқса, уйдан туриб даромад топишнинг қулайроқ йўллари излаб топиш, электрон меҳнат бозори (фрилансинг)ни шакллантириш ва ривожлантиришга эҳтиёж кучайди. Ушбу ҳолат ёшлар учун бошланғич капиталсиз, интернет орқали масофадан туриб даромад олиш энг қулай йўл ҳисобланади.

Фрилансингни бошлаш учун бошланғич капитал талаб этилмагани ҳолда, ҳар қандай фриланс хизматлар учун дунёда доимо талаб бўлиши бу соҳани интернет орқали даромад келтирадиган ишлар рўйхатида биринчи ўринга олиб чиқади. Одатда «фриланс», «фрилансер», «штатсиз ишчи» атамалари луғавий маънода узок муддатли даврда аниқ бир иш берувчига ёлланиб ишламайдиган, ўзи хоҳлаган иш берувчи (бююртмачи) билан мустақил, эркин келишув асосида масофадан туриб ўзини ўзи иш билан таъминловчи шахслар учун қўлланилади.

XXI аср бошларида фрилансинг ўзини ўзи банд этиш, маблағ топиш ва талабга доир ишни бажариш шартлари инсонлар учун кўпгина қулайликларга эга бўлганлиги сабабли ёшлар кундалик ҳаётининг ажралмас қисмига айланди. Шу жумладан, давом этаётган пандемия шароитида ушбу соҳанинг жадал суръатларда ривожланишига, одамларни ишончини қозонишига олиб келди. Фрилансинг шароитида инсонлар ўзлари учун қулай бўлган форматда уйдан чиқмай, масофавий тарзда ишлашади. Юқоридаги ҳолат ва вазиятни эътиборга олган ҳолда мамлакатимизда ушбу йўналишдаги меҳнатни рағбатлантириш бўйича кенг имкониятлар яратилмоқда.

Диссертациянинг «**Норасмий иқтисодиётнинг меҳнат бозори амал қилишига таъсири ва уни легаллаштириш йўллари**» деб номланган учинчи бобида норасмий иқтисодиётнинг меҳнат бозори конъюнктураси ўзгаришига таъсири, норасмий меҳнат бозорининг шаклланиши ва амал қилишига таъсир қилувчи турли омиллар, норасмий меҳнат бозори амал қилиш механизмининг шаффофлигини таъминлаш ва легаллаштириш йўллари тадқиқ этилган.

Тадқиқот ишида иқтисодиёт турлари юзасидан турли илмий ёндашувлар қиёсий таҳлил этилган.

Таҳлилларнинг кўрсатишича, норасмий сектор фаолияти ҳукумат томонидан:

одатда	—————→	эътироф этилади;
камдан-кам	—————→	қўллаб-қувватланади;
тез-тез	—————→	тартибга солиб турилади;
баъзан	—————→	фаол равишда босим ўтказилади.

Жаҳон амалиётининг кўрсатишича, кўплаб давлатларда аҳоли турмуш даражасининг пасайиши, иш ҳақи бўйича мунтазам қарздорлик ва давлат секторидида иш ҳақининг камлиги, расмий секторда меҳнатда бандликнинг ялпи беқарорлиги оқибатида расмий секторда ишловчиларнинг норасмий секторга ўтиб кетиши, иқтисодий нофаол аҳолининг меҳнат бозорига мажбуран чиқиши ва норасмий секторни тўлдириши, норасмий секторда иккиламчи бандлик доирасининг кенгайиб бориши кузатилмоқда.

Норасмий меҳнатда бандлик мавжуд қатор мамлакатлар тажрибасининг кўрсатишича, бундай меҳнатда бандлик расмий секторда ишчи ўринлари яратилиши билан ўз-ўзидан йўқолмайди.

Норасмий меҳнатда бандликка нисбатан давлатнинг қаттиқ сиёсати натижасида норасмий секторнинг қисқариши ишсизликнинг янада кескин ўсиб кетишига олиб келади ва норасмий секторда иккиламчи банд бўлган кишиларнинг турмуш даражасини, мутаносиб равишда, кескин пасайтириб юборади. Давлат томонидан норасмий секторни тақиқлаб қўйиш унинг хуфиёна шаклга ўтишига олиб келади.

Иқтисодиётнинг норасмий секторидида ишловчиларга расмий статистикада ҳисобга олинмаган, ёлланиб доимий, вақтинчалик, бир марталик ва мавсумий ишларни бажарувчи, шу жумладан, ушбу ишларни амалга ошириш учун республика ташқарисига чиқувчи шахслар; ўз бизнесини юритувчи шахслар; шериклар билан ёлланмаган ҳолда ишловчи шахслар; қонун йўли билан тақиқланмаган, бироқ расмий рўйхатдан ўтказилмаган фаолиятдан иш ҳақи ёки даромад олувчи шахслар киради.

Норасмий секторда меҳнатда бандликнинг бир қисмини иқтисодий фаол аҳолининг ҳуқуқий ва жисмоний шахсларга ёлланиб ишлаши ташкил этадики, унинг объектларидан бири – ҳуқуқий ва жисмоний шахсларнинг ишчи кучини харид қилишлари ҳамда иқтисодий фаол аҳолининг бир қисмини ўз ишчи кучини қиймати даражасида сотиши мумкин бўлган «мардикор бозор»лари ҳисобланади.

Тадқиқот ишида «Мардикор бозори»нинг объекти ва субъекти юзасидан илмий изланишлар олиб борилди. «Мардикор бозори»га чиқишнинг сабаблари – доимий даромад манбаига эга бўлиш ва қўшимча даромад топиш эканлигидан келиб чиқиб, мардикор бозори орқали ишга ёлланувчи шахсларни қуйидаги тоифаларга бўлиш мумкин:

– мактабни битириб, олий ва ўрта махсус ўқув юртларига ўқишга кира олмаган ва ўзига муносиб иш топа олмаган ёшлар;

– иш ҳақи нисбатан кам бўлган корхоналардан ихтиёрий равишда ишдан кетганлар;

– иқтисодиёт тармоқларида ишлаб чиқариш ҳажмининг қисқариши, корхоналарнинг вақтинча ё умуман тўхтаб қолиши, банкротга учраши туфайли ишчи ва хизматчиларнинг ишдан мажбурий бўшатилиши;

– йирик корхоналарнинг иш билан тўла таъминланмаганлиги туфайли қисман ишчиларнинг ишдан мажбурий бўшатилиши;

– ишчи кучининг касби, малакасига мос иш топа олмаслиги, ишчи кучи кўнимсизлиги;

– касб-хунарга эга бўлмаганлар;

– иш ҳақини ўз вақтида бермаётган корхоналар ходимлари. Бу тоифага кирувчи шахсларнинг меҳнат дафтарчаси корхоналарда юритилади;

– ўқиш ва ишдан бўш вақтларида ишга чиқувчилар.

Таҳлиллар «мардикор бозори»даги янги қонуниятни кузатиш имконини берди, яъни «мардикор бозори»га чиқиш даври ортган сари мана шу даврга мос равишда «мардикор бозори»га чиқувчилар сони камаяди».

Шу ўринда «мардикор бозор»ларининг очиқ ва ёпиқ турлари мавжудлиги кузатилди.

Юқорида аниқланган қонуният мазмун-моҳияти шундаки, очиқ «мардикор бозори»га кўп йиллар давомида чиқиш ёлланувчиларнинг психологик ва жисмоний жиҳатдан бир-бирига ўзаро яқин кишилар билан гуруҳ бўлиб ишлаш жараёнини юзага келтиради ва уларнинг ёпиқ «мардикор бозори»да фаолият кўрсатишларига имкон яратади.

Шунингдек, тадқиқот жараёнида «мардикор бозори» ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф, ишчи кучи ва иш ўринларининг сони ва сифати бир-бирига номуносиб бўлган иқтисодий циклнинг муайян даври учун доимий характерга эга бўлиб, фақатгина иқтисодий циклнинг бошқа даврларида унинг шакл-шамойили ўзгариши мумкин, деган яна бир қонуният аниқланди.

Алоҳида олинган ҳудудларнинг ривожланиш даражаси билан норасмий сектор кўлами ўртасида тесқари боғлиқликнинг мавжудлиги, яъни норасмий секторнинг кўлами иқтисодий ривожланиш даражаси паст бўлган давлатларда юқори, иқтисодий ривожланиш даражаси юқори бўлган давлатларда бўлса нисбатан пастлиги кузатилди.

Ўзбекистондаги норасмий меҳнатда бандлик ривожланишининг тенденциясини баҳолаб, норасмий меҳнатда бандлик бозор муносабатларига ўтиш жараёнининг дисфункцияси сифатида эмас, балки бозор муносабатларига аҳолини фаол жалб этувчи ҳамда ўтиш жараёнига кўмаклашувчи механизм сифатида ўзини намоён этади, деган хулосага келинди.

Диссертациянинг «**Ўзбекистонда меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари**» деб номланган тўртинчи бобида меҳнат бозорини давлат томонидан тартибга солишнинг концептуал асослари, унинг минтақавий жиҳатлари, ишчи кучи миграцияси ва уни тартибга солиш йўналишлари ўрганилган.

Меҳнат бозорини давлат йўли билан тартибга солиш чора-тадбирлари танланганда, фаол тадбирларга, жумладан, касб таълими, ишга жойлаштириш, ишсизларни ишга таклиф этиш дастурлари, давлат ижтимоий таъминотида бўлган иқтисодий жиҳатдан нофаол фуқароларга кўмаклашишга эътибор қаратилади.

Меҳнат бозоридаги фаол сиёсат концепцияси меҳнат бозорини тартибга солишни белгиловчи стратегия сифатида намоён бўлмаса, у ҳолда ижтимоий

ривожланишнинг қуйидаги ижтимоий-иқтисодий йўналишлардан бири устун бўлиб қолиши мумкин:

1. Меҳнат бозорида аҳолини юқори даражада ижтимоий ҳимоя қилиш талаблари инфляциянинг чуқурлашувига сабаб бўлади, иқтисодий нофаоллик вужудга келади, бу эса иш ўринлари тизимини сифат жиҳатидан ўзгартириш имкониятларини ва меҳнатни сарфлашнинг янги соҳаларини ривожланишини чеклайди. Ушбу ҳолат иш берувчини ишчи кучини қўшимча равишда ёллашни чеклашга мажбур қилади ва ишсизлик даражасининг ошишига сабаб бўлади.

2. Аҳолини оқилона ижтимоий қўллаб-қувватлаш самарали бўлмаса, жамиятдаги иқтисодий ўзгаришлар учун хавф-хатар солишнинг асосий манбаи ижтимоий-сиёсий соҳага кўчади, оммавий ишсизликнинг ўсиши оқибатида ижтимоий таҳдид ва ижтимоий беқарорлик муҳити шаклланади.

XXI аср бошларида халқаро меҳнат миграциясининг кўлами ўсиб, глобал характерга эга бўлди ва унинг жаҳондаги инқирози кузатилмоқда.

Неоклассик илмий мактаб тарафдорларининг таъкидлашларича, халқаро меҳнат миграцияси жараёнида эмигрантларни қабул қилган мамлакатларнинг фаровонлиги ўсади, шу билан бирга, бу жараён эмигрантларни чиқарувчи давлатнинг иқтисодий ривожланишига таъсир қилмайди.

Неокейнсча қарашлар тарафдорларининг фикрига кўра, ишчи кучини, жумладан малакали, олий маълумотли ишчи кучини экспорт қилган давлатнинг иқтисодий ҳолати ёмонлашиши эҳтимоли мавжуд.

Тадқиқотларимиз шуни кўрсатдики, даромад топиш мақсадида хорижга чиқувчи Ўзбекистон фуқароларининг 90,5 фоизи аҳолиси таркибида меҳнатга лаёқатлилар сони камайиб бораётган Россия Федерацияси (80,8 фоизи) ва Қозғистон (9,7 фоизи) давлатларига, шунингдек 5,6 фоизи Туркия, 1,9 фоизи Жанубий Корея ва 2 фоизи бошқа давлатларга тўғри келади²⁷. Ташқи меҳнат миграцияси жараёнида фаолият кўрсатаётган Ўзбекистон фуқароларининг 59 фоизини қишлоқ, 41 фоизини шаҳар аҳолиси ташкил этади. Шунингдек, уларнинг 52 фоизи 30 ёшгача бўлган ёшлар, 48 фоизи эса 31 ёшдан катталар ҳисобланади. Мигрантларнинг жинси бўйича таҳлили уларнинг 87,4 фоизини эркеклар, 12,6 фоизини бўлса аёллар ташкил этишини кўрсатади. Расмий маълумотларга кўра, Россияда меҳнат мигрантларнинг 40 фоизи қурилишда, 30 фоизи савдода, 10 фоизи саноат соҳасида, 7 фоизи қишлоқ хўжалигида, 5 фоизи транспорт соҳасида, 8 фоизи иқтисодиётнинг бошқа тармоқларида меҳнатда банд бўлган. Расмий статистикада хизмат кўрсатиш соҳаси, уй-жой коммунал хизматлар ва уй ишларида банд бўлган мигрантларнинг ҳисобга олинмаганлиги сабабли расмий маълумотлардан фарқ қилади.

Меҳнат бозори сегментацияси концепциясига мувофиқ, бирламчи ва иккиламчи меҳнат бозорлари мавжудки, бирламчи меҳнат бозорига меҳнатда бандликнинг барқарор даражаси ва иш ҳақининг нисбатан юқори даражаси, профессионал юксалиш имконияти характерлидир. Иккиламчи меҳнат бозори

²⁷ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь – декабрь ойларидаги (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019.9-бет.

эса беқарор меҳнатда бандлик, иш ҳақи даражаси ва ишчилар малакасининг пастлиги билан характерланади.

Жаҳон амалиётининг кўрсатишича, меҳнат мигрантларининг миқдори улар томонидан ўзлари келган давлатларига юбораётган пул ўтказмалари, ушбу пул ўтказмаларининг мамлакатлар иқтисодий ҳолатига, мигрантларнинг иқтисодий ҳолатига қандай таъсир этаётганлигини белгилайди.

Пул ўтказмалари бозор муносабатлари шаклланаётган мамлакатлар учун жуда муҳим ташқи молиялаштириш манбаларидан бирига айланди. Аксарият мамлакатларда охириги ўн йилликда пул ўтказмалари оқими хусусий капитал ва расмий тақдим этиладиган иқтисодий ёрдамнинг ҳажмидан ошиб кетди. Пул ўтказмалари баъзи бир мамлакатлар учун хорижий валюта тушумлари ва мамлакатда камбағаллик даражасини қисқартиришнинг муҳим манбаи ҳисобланади.

Тадқиқотларнинг кўрсатишича, респондентлар 23 фоизининг пул жўнатмалари уларнинг оилаларини моддий жиҳатдан тўла-тўқис таъминлайди, 41 фоиз респондентларнинг оиласини эса 50 фоизгача таъминлайди.

Ташқи меҳнат мигрантларидан 26 фоизининг моддий ҳолати миграцияга қадар ниҳоятда оғир (даромадлари, ҳатто, энг зарур эҳтиёжларига етмаган), 48 фоизиники оғир (даромадлари фақатгина энг зарур эҳтиёжларини қондиришга етган), 20 фоизиники ўртача (даромадлари ўртача ҳаёт кечиришлари учун етган) бўлган. Миграциядан сўнг эса моддий аҳволи жуда оғир бўлганлар 26 фоиздан 2 фоизга, моддий аҳволи оғир бўлганлар 48 фоиздан 31 фоизгача камайган бўлса, моддий аҳволи ўртача бўлганлар 20 фоиздан 56 фоизгача кўпайди.

Ўзбекистон МДҲ давлатлари ичида Россия Федерациясидан пул ўтказмалари бўйича 1- ўринда туради. 2019 йилда 4,7 млрд. АҚШ доллари пул ўтказмалари амалга оширилди. Шундан 1,6 млрд. доллари Россия резидентлари томонидан, 3,1 млрд. доллари Ўзбекистон резидентлари томонидан амалга оширилди. 1 та пул ўтказмасининг ўртача суммаси 374 долларни ташкил этди.

Мигрантларнинг сифат таркиби таҳлиллари кўрсатдики, уларнинг 24,5 фоизи олий маълумотли, 70,2 фоизи ўрта махсус ва 5,3 фоизи ўрта маълумотли шахслар ҳисобланади.²⁸ Бироқ, ташқи меҳнат миграцияси жараёнларида фаолият кўрсатаётган Ўзбекистон фуқароларининг маълумотлилиқ даражаси билан улар меҳнат фаолиятини амалга ошираётган корхона турлари ўртасида номутаносибликлар мавжуд эканлиги кузатилади, яъни аксарият ҳолларда мигрантларнинг маълумотлилиқ даражасидан қатъи назар, улар малака талаб этмайдиган ва нисбатан паст иш ҳақи тўланадиган шароит ва даражада фаолият кўрсатмоқдалар. Жумладан, уларнинг 37 фоизи кичик корхона ва фирмаларда, 27 фоизи хусусий тадбиркорлик соҳасида, 15 фоизи йирик корхоналарда, 12 фоизи оилаларда, жисмоний шахсларга ёлланган ҳолда, 6 фоизи давлат ташкилоти ва муассасаларида, 3 фоизи бўлса жамоа (давлат) хўжаликлари, фермер хўжаликларида ишлаб, фаолият олиб

²⁸ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь–декабрь ойларидаги (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019.–9-бет.

бормоқдалар.²⁹ Ташқи меҳнат мигрантларнинг иқтисодиёт тармоқлари бўйича меҳнатда бандлиги таҳлили шуни кўрсатадики, уларнинг 52,4 фоизи – қурилишда, 11 фоизи – қайта ишлаш саноатида, 9,6 фоизи – улгуржи ва чакана савдо, автомобилларни таъмирлаш, 9 фоизи – қишлоқ, ўрмон ва балиқчилик хўжалиги, уй-жой ҳамда озиқ-овқат хизматларида, 7 фоизи – ташиш ва сақлаш, ёрдамчи хизматларни бошқариш ва таъминлаш, 9 фоизи эса хизмат кўрсатишнинг бошқа ҳар хил турлари ва иқтисодиётнинг бошқа тармоқларида фаолият олиб бордилар.³⁰

Тадқиқотлар кўрсатишича, ташқи меҳнат миграциясига мажбур этаётган асосий омил бу – моддий омил бўлиб, юқори даромад топиш иштиёқи (55%), яшаш жойида унга мос ишнинг йўқлиги (17,5%) ёки иш ҳақининг нисбатан паст эканлиги (17,5%) ҳисобланади³¹.

Ўзбекистонда норасмий ташқи меҳнат миграциясининг кенгроқ тарқалган шаклларида бири – тебранма миграция ҳисобланади. Ўзбекистоннинг иқтисодий ривожланишини янги модели шаклланаётган дастлабки йилларда миграциянинг ушбу шакли нисбатан кенг тарқалди. Ҳозирги пайтда тебранма миграциянинг кўлами анчагина торайган, чунки тебранма мигрантларнинг бир қисми бозор иқтисодиётининг талабларига бардош бера олмасдан, ўз фаолиятларини тўхтатган бўлсалар, бошқа бир қисми майда савдо-воситачилик фаолияти орқали бошланғич капитални жамғариб олиб, уни иқтисодий фаолиятнинг бошқа соҳаларига жойлаштирган.

Ўзбекистон шароитида меҳнат миграцияси ривожланишига тўсқинлик қилувчи қуйидаги омиллар мавжуд:

– ташқи меҳнат миграцияси бўйича ҳамкорлик алоқаларини кенгайтириш имкониятидан етарли даражада фойдаланилмаётганлиги;

– аҳолида халқаро меҳнат бозорига чиқиш учун етарли билим, малакавий кўникма ва тажрибанинг етишмаслиги ҳисобланади.

Тадқиқотлар жараёнида хорижга норасмий чиқиб ишлаш ҳолатларига нисбатан ижтимоий фикрларни ўрганишга ҳам ҳаракат қилинди. Расмий маълумотларда уларнинг сони кам бўлишига қарамай, респондентларнинг 52 фоизи «хорижда ишловчилар сони кўп», деб ҳисоблайдилар. «Яқин орадаги кўшниларингиздан нечтаси ҳозирда хорижда ишламоқда?», деган саволга респондентларнинг 90,7 фоизи жавоб қайтарди. Улардан 53,3 фоизи 10тагача рақамни, 26,5 фоизи 10тадан 20тагача, 20,2 фоизи эса 20дан ортиқ рақамни кўрсатди ва ўртача кўрсаткич 11,7 нафарни ташкил этди³². Мантиқан, агар респондентлар ўз кўчасининг ярим аҳолисини кўшнилари, деб ҳисобласа ҳам бир маҳалладан хорижда ишлайдиганлар сони 20тадан кўп бўлиб чиқади.

Шу ўринда, қайд этиш лозимки, Ўзбекистонда меҳнат миграциясининг кенг тарқалган шаклларида бири – ички миграция ҳисобланади. 2019 йилда

²⁹ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь–декабрь ойларидаги (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019.–9-бет.

³⁰ Ўша жойда.–7-бет.

³¹ Сўров натижалари/Сўров Фуқаролик жамияти шаклланишини мониторинг қилиш мустақил институти томонидан ўтказилган бўлиб, уларда диссертант бевосита иштирок этган. – Х. 3.

³² Сўров натижалари/Сўров Фуқаролик жамияти шаклланишини мониторинг қилиш мустақил институти томонидан ўтказилган бўлиб, уларда диссертант бевосита иштирок этган. – Х. 3.

республика ичидаги миграция жараёнларида меҳнат фаолиятини амалга ошираётганлар жами меҳнатда банд аҳолининг 11,4 фоизи, шундан 7,1 фоизи Тошкент шаҳрига келиб ишлайдиганлар ҳисобланади. Уларнинг 78,6 фоизини эркаклар, 21,4 фоизини эса аёллар ташкил этади. Республика ичидаги тебранма мигрантларнинг ёш таркиби қуйидагича: 50,5 фоизи 30 ёшгача бўлган ёшлар, 49,5 фоизи 31 ёшдан катталар ҳисобланади. Ички тебранма мигрантларнинг маълумотлилик даражаси бўйича таҳлили шуни кўрсатадики, уларнинг 18,3 фоизи олий маълумотли, 58,8 фоизи ўрта махсус ва 22,9 фоизи бўлса ўрта маълумотга эга шахслардир³³.

Ўтказилган тадқиқотларда респондентлар таркибида хорижда ишлашни хоҳловчиларнинг (53 фоизи) ёки Ўзбекистоннинг бошқа ҳудудда ишлаш учун бориши мумкин бўлганларнинг (22,8 фоизи) мавжудлиги норасмий меҳнат миграциясига қулай шарт-шароитлар яратиб беради. Ушбу жараённинг давлат томонидан тартибга солиниши, бундан меҳнат миграцияси йўналган давлатлар ёки ҳудудлар билан тегишли тарздаги шартномалар ва келишувлар тузган ҳолда фуқаролар давлатнинг ижтимоий ҳимоясига олиниши зарурати келиб чиқади.

Диссертациянинг «**Ўзбекистонда меҳнат бозори амал қилиш механизмини такомиллаштириш йўналишлари**» деб номланган бешинчи бобида меҳнат бозорида кластер тузилмаларини шакллантириш ва унинг қатор истиқболли моделлари ишлаб чиқилди, Ўзбекистон меҳнат бозорининг иерархик модели, уни ривожлантиришнинг муқобил вариантли сценарийлари, инсон капитали бозорини ривожлантириш йўналишлари ҳамда истиқболлари белгиланиб, уни бошқариш модели таклиф этилди.

Таъкидлаш жоизки, «меҳнат бозорининг амал қилиш механизми умумлаштирилган тарзда, меҳнат бозорларининг моделлари ҳисобланади. Бунда модель дейилганда, ҳодиса, жараённинг тузилиши ёки баён этилиши тушунилади»³⁴.

Кластер – манфаатдор субъектлар (таълим, ҳокимият, ишлаб чиқариш) кучларини бирлаштиришнинг, уларни бир-бирига манфаатли боғлашнинг ташкилий шакли ҳисобланади. Кластерларни шакллантириш ва уларнинг муваффақиятли фаолият кўрсатиши учун ҳудудларда фойдаланилмай ётган давлат объектлари мавжуд бўлиб, улар манфаатдор субъектлар кучларини бирлаштириш учун асос ва манба бўлиб хизмат қилади ва вазифа – муайян касбий тайёргарликка эга бўлган ишчи ва мутахассисларга нисбатан юзага келадиган эҳтиёжни қондириш ҳисобланади. Кластер тузилмалар орқали эса бизнес тузилмалари томонидан муайян миқдордаги зарур ишчи кадрлар ва мутахассислар бўйича «бунортма»лар бериш, уларни иш берувчи талабига мувофиқ замонавий, жаҳон андозалари асосида ҳудудий давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари кўмагида касб-хунарга ўқитиш ва қайта ўқитиш учун шарт-шароитлар яратилади.

³³ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь–декабрь ойларидаги (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019.–8-бет.

³⁴ Абдурахмонов Қ. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт. Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, – 2019. – 124- бет.

Худудларда кластер тузилмаларининг яратилиши меҳнат бозорида интеграциялашган уч даражали тизимни шакллантириш, жумладан биринчи даража тизим асоси бўлган бозор шароитларида таклиф этилаётган меҳнатга мослашиш бўлиб, иккинчи даража ўз ичига олий ва ўрта махсус таълими дастурлари билан уйғунлаштирилган узлуксиз таълимнинг барча дастурларини ишлаб чиқишни, учинчи даража бўлса кўшимча касб-хунарларга тайёрлаш ва даражалар бўйича алоҳида марказлар яратишни ўз ичига олади. (3- расм)



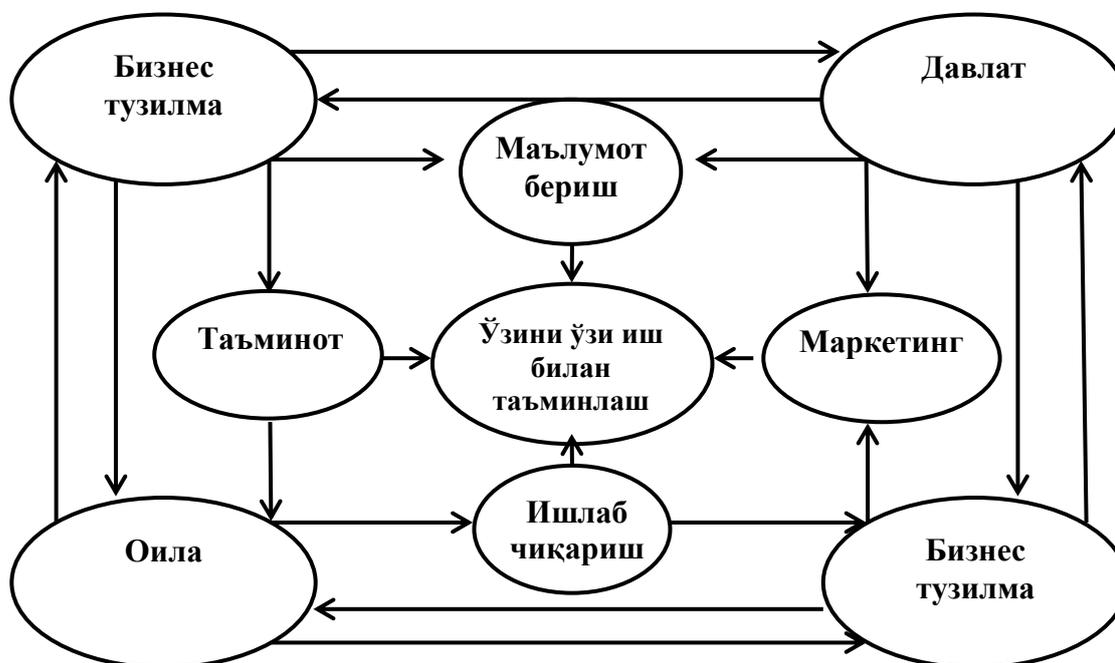
3- расм. Меҳнат бозорининг интеграциялашган ижтимоий-иқтисодий тузилмаси модели³⁵

Шунингдек, ўзини ўзи иш билан таъминлаётган меҳнатга лаёқатли аҳолининг аксарият қисмида ўз шахсий бизнесини ривожлантириб юбориш учун билим, кўникма ва тажриба етишмайди. Шунинг учун иссиқхоналарда маҳсулот етиштириш, чорвачилик (қуёнчилик, асаларичилик, қорамолчилик, қўйчилик, эчкичилик ва бошқ.) соҳаларида микрокластер тузилмаларини тузиш зарурати келиб чиқади. Ушбу микрокластер тузилмалари «маълумот бериш – таъминот – ишлаб чиқариш – маркетинг» тамойилида ишлаб, кредит олган оилаларда ўзини ўзи иш билан таъминлаётган меҳнатга лаёқатли аҳолига кўмаклашади. Бу микрокластер тузилмалари ёрдамида «давлат – бизнес тузилма – оила – бизнес тузилма – давлат» ўзаро манфаатлари таъминланади. (4- расм)

Меҳнат бозори иқтисодий, ижтимоий, технологик, сиёсий, демографик омилларга боғлиқ бўлган иерархик тузилишга эга бўлган тизим ҳисобланади. Шу нуқтаи назардан меҳнат бозорининг истиқболини белгилашда иерархик таҳлил қилиш усулига асосланган ёндашув танланди. Унга биноан, меҳнат бозорининг реал ҳолатини аниқловчи барча кўрсаткичлар, мезонлар, омиллар

³⁵ Муаллиф ишланмаси.

Ўрганилди ва меҳнат бозори яхлит кўп даражали тизим сифатида кўриб чиқилди, яъни меҳнат бозорининг истиқболдаги ҳолатини белгиловчи тузилма бир неча даражаларга ажратилди. Бунда биринчи даража меҳнат бозори истиқболининг мақсадини белгиласа, иккинчи даража қўйилган мақсадга эришишга таъсир этувчи бир қатор омиллардан иборат.



4- расм. Микрокластер тузилмаси модели³⁶

Ушбу омилларнинг ҳар бири меҳнат бозорида субъектларига боғлиқ бўлиб, улар турли даражада меҳнат бозорининг истиқболлига таъсир қилгани ҳолда учинчи даражани ташкил этади. Тўртинчи даража учинчи даражада жойлашган меҳнат бозори субъектларининг мақсадларини ифода этади.

Шундай қилиб, муқобил сценарийлар қуйидаги тартибда энг катта эҳтимолдан энг кичик эҳтимолга қадар тартибланди ва тегишли хулосалар ишлаб чиқилди:

- юқори малакали кадрлар бозорини кенгайтириш – 0,262;
- меҳнат бозорининг ҳозирги ҳолатини сақланиб қолиши – 0,206;
- тўлиқ меҳнатда бандликни амалга ошириш – 0,185;
- меҳнат миграциясининг кучайиши – 0,143;
- иқтисодиётнинг давлат секторини ривожлантириш – 0,122;
- ишсизликнинг ўсиши – 0,079.

Муқобил вариантларнинг таркибида яқин келажакда «юқори малакали кадрлар бозори» катта аҳамиятга эга эканлиги кузатилади. Ушбу ҳолат истиқболда Ўзбекистон меҳнат бозори алоҳида талабга эга бўлган юқори малакали кадрларга йўналган бўлишидан ҳамда инсон капитали бозорининг ривожланиши ва такомиллашишидан далолат беради.

³⁶ Муаллиф ишланмаси.

салбий таъсир кўрсатади ($Q_n; z$). Ижобий таъсири ҳудуд иқтисодиётининг ривожланишини ўрта ва узок муддатга мўлжалланган прогнозлари ҳақидаги маълумотларни олиш ҳисобига амалга оширилади. Унинг салбий таъсири бўлса статистик маълумотларнинг нотўғрилиги, ҳудуд иқтисодиёти ривожланишининг ҳозирги ҳолати ҳақидаги маълумотларда фарқларнинг мавжудлиги ҳисобланади.

ХУЛОСА

Инновацион иқтисодиётнинг шаклланиши шароитида меҳнат бозори ривожланишининг концептуал асосларини тадқиқ этиш жараёнида унинг амал қилиш механизмини такомиллаштириш билан боғлиқ қуйидаги илмий хулосалар олинди:

1. «Меҳнат бозори – ишчи кучини сотиш, сотиб олиш ва ундан фойдаланиш билан боғлиқ бўлган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар мажмуасидир».

2. Меҳнат бозорининг моҳиятини англашда унинг элементи сифатида «ёллаш» иқтисодий категориясини қўллаш мақсадга мувофиқ ҳисобланади. Меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини ёритишда «ёллаш» вақти эътиборга олинмайди. Бироқ, «ёллаш» ҳозирги замон меҳнат бозорининг зарур, муҳим элементи ҳисобланади. Ёллаш иқтисодий категорияси нуқтаи назаридан меҳнат бозори ёлланиб ишлашга муҳтож ишчи кучининг меҳнатга лаёқатли қатламлари ҳамда ёлланиб ишлашни тақсимлаш, қайта тақсимлаш ва ишчи кучини ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнига киритиш бўйича ишлаб чиқариш омилларининг жисмоний ёки юридик эгалари ўртасидаги ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимидан иборат.

3. «Меҳнат» категорияси бир вақтнинг ўзида кишиларнинг меҳнат қилиш қобилияти (потенциал) ва меҳнат қилиш қобилиятининг ҳаракатда бўлиши (функционал) каби икки ҳолатни акс эттиради. Меҳнат бозорида ишга жойлаштиришга муҳтож бўлган иш билан таъминланмаган шахсларни потенциал ишчи кучига қараб ишга жойлаштирилганда, унинг функционал ишчи кучи кейинги ўринга ўтиб қолади. Натижада, меҳнат реализациясидан сўнг меҳнатда бандларнинг бир қисмини ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларнинг қаторига киритилиши содир бўлади. Ушбу ҳолат ишсизликнинг табиий даражасини кўтарилишига олиб келади.

4. Мавжуд бўш иш ўринлари таркибини тикувчи-бичувчи, йигирувчи, газ пайвандловчи, электрик, чилангар, электромонтажчи, ҳайдовчи, сантехник, пармаловчи, қурилиш ишлари, жумладан сувоқчи-бўёкчи, том ёпувчи, ғишт терувчи, бетончи, кран машинисти, бульдезорчи каби меҳнат бозорида талаб анчагина юқори бўлган ишчи касблари ташкил этиши боис умумтаълим мактабларида ва оилада ёшларни касб-ҳунарларга йўналтириш ишларини янада жонлантириш, бунда «оила – мактаб – касб-ҳунар мактаби» тизимини ривожлантириш, ёшларни замонавий касб-ҳунарлар эгаллашга тўғри йўналтириш, касб-ҳунар мактабларида ёшларга ички ва ташқи меҳнат бозорларидаги талабларни, халқаро андозаларни жиддий ўрганган ҳолда билим бериш ишларини йўлга қўйиш мақсадга мувофиқдир.

5. Республика минтақалари демографик ўсиш суръатларига кўра бир-биридан фарқланади. Аҳоли сони динамикасига кўра, минтақаларнинг икки гуруҳини ажратиш мумкин. Биринчи гуруҳга меҳнат ресурсларининг тез суръатда ўсиши ҳамда меҳнатга лаёқатли аҳолига юқори демографик юклама хос бўлса, иккинчи гуруҳга аҳоли ва меҳнат ресурсларининг ўсиш суръати секинлашган ва демографик юклама нисбатан кам бўлган минтақалар киради. Биринчи гуруҳда асосий муаммолар меҳнат бозорига кучли демографик босим, ишсизлик таваккалчиликлари билан боғлиқ бўлса, иккинчи гуруҳда аҳолининг кексайиб бориши кузатилади. Таҳлиллар кўрсатишича, мамлакат минтақаларида демографик ривожланиш тенденцияси туғилишнинг маълум даражада камайишида намоён бўлмоқда, бу эса аҳолининг ёш таркибига таъсир кўрсатмоқда.

6. Янги иш ўринларини яратишда уларнинг қийматига эътибор қаратиш ва иш ўринлари самарадорлиги билан қиёсий таққослаш муҳим аҳамиятга эга. Яратилаётган ҳар бир янги ишчи ўрнининг қиймати аҳолини иш билан таъминлашнинг йўналишлари бўйича турли-туман бўлиб, қиммат янги иш ўринлари юқори технологияли объектлар йўналишига, энг арзони бўлса касаначилик, шу жумладан, ўзини ўзи банд этиш йўналиши ҳиссасига тўғри келмоқда. Ушбу ҳолат бўлса аҳолини иш билан таъминлашнинг эгилувчан шаклларида фойдаланиш самарали эканлигидан далолат беради.

7. Таҳлиллар кўрсатишича, жами аҳоли таркибида меҳнатга лаёқатли ёшидаги шахслар салмоғининг ортиб бориши ё боқимандалик юкламасининг пасайиши тенденцияси кузатилади. Ушбу ҳолат бўлса келажакда қуйидаги оқибатларга олиб келиши ҳам мумкин: биринчидан, меҳнатга лаёқатли ёшдагилардан самарали фойдаланмаслик натижасида ишсизлик муаммоси долзарблигича қолавериши; иккинчидан, ўсиб бораётган меҳнатга лаёқатли ёшдагилардан самарали фойдаланиш орқали барқарор иқтисодий ўсишни таъминлаш мумкин.

8. Ёшлар меҳнат бозорида етарли даражада рақобатбардош эмас. Улар расмий ишсиз мақомига эга кишиларнинг ярмини, қишлоқ жойларида эса 60 фоизини ташкил этади. Вақтинчалик ва бир марталик ишларда банд кишиларнинг 30 фоизи ҳам ёшлардан иборат. Меҳнат салоҳиятининг тез суръатлар билан ўсиши, жумладан, қишлоқ жойларида меҳнат ресурсларига тўйинганлик юқори даражада бўлган шароитда содир бўлмоқда, ушбу ҳолат натижасида кўплаб ёшлар ўзларининг доимий турар жойидан ташқарида, миграция йўли билан иш излай бошлайди.

9. Бозор муносабатлари шаклланаётган шароитда норасмий сектор меҳнат бозорининг мустақил сегментига айланди ва у аҳолининг меҳнатда бандлигига, ижтимоий-иқтисодий вазиятга сезиларли даражада ўз таъсирини кўрсатмоқда. Алоҳида олинган ҳудудларнинг ривожланиш даражаси билан норасмий секторнинг кўлами ўртасида тескари боғлиқликнинг мавжудлиги, яъни норасмий секторнинг кўлами иқтисодий ривожланиш даражаси паст бўлган давлатларда юқори, иқтисодий ривожланиш даражаси юқори бўлган давлатларда бўлса пастлиги кузатилди. Ўзбекистондаги норасмий меҳнатда

бандлик ривожланишининг тенденциясини баҳолаб, норасмий меҳнатда бандлик бозор муносабатларига ўтиш жараёнининг дисфункцияси сифатида эмас, балки бозор муносабатларига аҳолини фаол жалб этувчи ва ўтиш жараёнига кўмак берувчи механизм сифатида ўзини намоён этади.

10 Норасмий меҳнатда бандликнинг маълум бир қисмини иқтисодий фаол аҳолининг ҳуқуқий ва жисмоний шахсларга ёлланиб ишлаши ташкил этадики, унинг объектларидан бири – ҳуқуқий ва жисмоний шахсларнинг ишчи кучини харид қилишлари, иқтисодий фаол аҳолининг бир қисмини ишчи кучи қиймати даражасида сотиши мумкин бўлган «мардикор бозор»лари ҳисобланади. Республикада фаолият кўрсатаётган «мардикор бозор»лари фаолиятини иқтисодиёт назарияси нуқтаи назаридан комплекс (мажмуавий) ўрганиш ва социологик сўровлар натижасида:

– «очиқ мардикор бозорига чиқиш даври ортган сари шу даврга мос равишда мардикор бозорига чиқувчилар сонининг камайиши ёки унинг ёпиқ турида фаолият кўрсатишнинг ортиши» қонунияти;

– «мардикор бозори ишчи кучига бўлган талаб ва таклиф ёки ишчи кучи ва иш ўринлари бир-бирига номуносиб бўлган иқтисодий циклнинг муайян даври учунгина доимий характерга эга бўлиши ва унинг «шакл-шамойили ўзгариши» қонуниятлари аниқланди.

11. Меҳнат бозорининг иерархик моделидан фойдаланиб ўтказилган тадқиқотлар меҳнат бозорининг истиқболи юзасидан танлаб олинган олтига сценарийларнинг ҳар бири бўйича қуйидагича хулосалар чиқариш имконини берди:

а) амалга оширилган тадқиқотлар муқобил вариантлар орасида «юқори малакали кадрлар бозори» катта аҳамиятга эга эканлигини кўрсатди. Ушбу ҳолат истиқболда Ўзбекистон Республикаси меҳнат бозори алоҳида талабга эга бўлган юқори малакали кадрларга йўналган бўлишидан далолат беради;

б) ишлаб чиқаришнинг иқтисодий самарадорлигини оширадиган замонавий техник ва технологик воситаларни жорий этилиши ҳисобига фойданинг, жумладан меҳнатдан олинадиган даромаднинг ўсиши кутилади;

в) солиққа тортиш ва кредитлаш соҳасидаги прогрессив давлат сиёсати таъсири остида инвестицион фаолликнинг янада кучайиши янги иш ўринлари яратиш ва мавжудларини модернизация қилиш асосида меҳнатда бандлик кўламини кенгайтиришни таъминлайди;

г) ташқи ва ички меҳнат миграцияси оқимларининг интенсивлиги пасаяди; жамиятнинг барқарор ривожланиши доирасида минтақавий-ҳудудий миқёсда меҳнатга лаёқатли аҳолининг миграциясини тартиб-таомилга солиш имкониятлари ошади;

д) меҳнат бозорида содир бўлаётган стратегик жараёнларни тартибга солиш, табиий, молиявий ва меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш, уларни самарали тўлдириш ва тақсимлаш, жамиятда сиёсий, иқтисодий ва ижтимоий барқарорликни таъминлашда давлатнинг роли ошади;

е) яқин истиқболда ишсизлик билан боғлиқ вазият ижобий томонга ўзгариши мумкин, бунда агар инқирозий, таназзули ҳолатлар юзага келмаса, унинг ўсиши кутилмайди.

12. Меҳнат бозорининг амал қилиш механизмини такомиллаштиришга қаратилган қуйидаги амалий тавсиялар ишлаб чиқилди:

– инновацион иқтисодиётнинг шаклланиши шароитида меҳнат бозори амал қилиш механизмини такомиллаштиришда юқори технологияларга асосланган ишлаб чиқаришларни ташкил этишни юқори самара берадиган иш жойларини яратиш ҳамда таълим муассасаларида ана шу иш жойларида меҳнат фаолиятини амалга оширадиган креатив ходимларни тайёрлашни ҳисобга олиш;

– меҳнат бозорини самарали тарзда ташкил этиш масаласига демографик ўзгаришларнинг минтақавий хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ёндашиш;

– аҳолини иш билан таъминлашда «хусусийликдан умумийликка» тамойили (приципи)га риоя этиш;

– бўш иш ўринлари ярмаркалари миқёсини кенгайтириш ва бўш иш ўринлари мавжудлиги тўғрисидаги сифатли умуммиллий ахборот тизимини такомиллаштириш;

– аҳоли бандлигига мутасадди бўлган давлат ва нодавлат ташкилотлари ходимларини бўш иш ўринлари миллий базасидан самарали фойдаланиш кўникмаларига ўқитишни таъминлаш;

– умумий ўрта таълим муассасаларида юқори синф ўқувчилари учун ўқитиладиган «Касбга ўқитиш» фанининг ўқув дастурига «Меҳнат бозорида рақобатбардошликнинг шахсий кўникмаларини ривожлантириш» мавзусини киритиш (уларни фрилансерликка тайёрлаш);

– олий ва ўрта махсус касб-ҳунар таълимида иқтисодиёт тармоқлари ва йўналишлари бўйича мутахассислар тайёрлашни ички ва ташқи меҳнат бозорларидаги талабларга мувофиқлаштириш ишларининг тизимлилигини таъминлаш;

– аҳолининг меҳнатда банд бўлмаган қисмини иш билан таъминлашда анъанавий ҳамда ноанъанавий меҳнатда бандлик турларидан самарали тарзда фойдаланиш;

– уюшган миграция тизимини яхшилаш борасида: мигрант кетадиган давлат қонунчилиги доирасида зарурий хужжатларни масофавий равишда рўйхатдан ўтказиш, дарҳол иш бошлашига, ушбу давлатнинг қонунларини бузилиши ҳолатларининг олдини олишга хизмат қиладиган рухсатноманинг дастлабки вариантини олишни ўзида мужассам этувчи Ўзбекистон Республикасининг «Хусусий бандлик агентликлари тўғрисида»ги қонунига тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш ҳамда «Меҳнат миграцияси тўғрисида»ги қонунни қабул қилиш мақсадга мувофиқдир.

13. Меҳнат бозорининг ҳолатини чуқур таҳлил этиш асосида унинг истиқболлари юзасидан қуйидагилар таклиф этилади:

– минтақавий меҳнат бозорининг янада ривожланишига инновацион ёндашувларни қўллаш, жумладан, меҳнат бозорини бошқариш моделидан,

интеграциялашган ижтимоий-иқтисодий кластер тузилмасининг таклиф этилаётган механизмидан фойдаланиш, ҳудудий инфратузилма, ҳудудий тузилма ва ёлланувчиларнинг вакили ўртасидаги муносабатларни ижтимоий шериклик асосига қуриш;

– ўзини ўзи иш билан таъминлаётган меҳнатга лаёқатли аҳолининг аксарият қисмида шахсий бизнеснинг ривожлантириб юбориш учун билим, кўникма ва тажриба етишмайди. Ушбу соҳаларда микрокластер тузилмаларини яратиш;

– олий маълумотлилар сонини кўпайтиришда уларнинг сифатига ва географиясига алоҳида эътибор қаратиш ва меҳнат бозорида таклиф этилаётган иш ўринлари салмоғини олий маълумотли кадрлар салмоғига мутаносиблигини таъминлаш;

– ёшлар учун бошланғич капиталсиз, интернет орқали масофадан туриб даромад олиш энг қулай йўл – фрилансинг ҳисобланади. Жумладан, электрон меҳнат бозорини шакллантириш ва доимий тарзда ривожлантириб бориш, инновацион вақтинчалик бир марталик ишлар билан таъминлаш бозори субъектлари жойи (уй, корхона)дан туриб иш ёки ишчи, мутахассис топиш тизимидан фойдаланишлари, мана шу ўринда Ўзбекистон Республикасининг «Фрилансерлик фаолияти тўғрисида»ги қонунини қабул қилиш мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

**РАЗОВЫЙ НАУЧНЫЙ СОВЕТ НА ОСНОВЕ НАУЧНОГО СОВЕТА
ПО ПРИСУЖДЕНИЮ УЧЁНЫХ СТЕПЕНЕЙ DSc.03/30.12.2019.I.01.11
ПРИ НАЦИОНАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ УЗБЕКИСТАНА**

НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ УЗБЕКИСТАНА

ХУДАЙБЕРДИЕВ ЗАФАР РАХИМОВИЧ

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ
РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ
ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ**

**08.00.01 – Экономическая теория
08.00.10 – Демография. Экономика труда.**

**АВТОРЕФЕРАТ
диссертации доктора экономических наук (Doctor of Science)**

Ташкент – 2020

Тема докторской диссертации (DSc) зарегистрирована в Высшей аттестационной комиссии при Кабинете Министров Республики Узбекистан за B2020.3.DSc/Iqt266.

Докторская диссертация выполнена в Национальном университете Узбекистана им. Мирзо Улугбека.

Автореферат диссертации на трёх языках (русский, узбекский, английский (резюме)) размещён на веб-странице научного совета (www.nuu.uz) и информационно-образовательном портале «Ziynet» (www.ziynet.uz).

Научный консультант:

Вахабов Абдурахим Васикович
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты:

Набиев Эльшод Ганиевич
доктор экономических наук, профессор

Зокирова Ноди́ра Каландаровна
доктор экономических наук, профессор

Расулова Дилфуза Валиевна
доктор экономических наук, доцент

Ведущая организация:

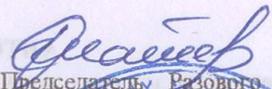
Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан

Защита диссертации состоится 27 ноября 2020 года в 14⁰⁰ часов на заседании Разового Научного совета на основе Научного совета DSc.03/30.12.2019.I.01.11 при Национальном университете Узбекистана по адресу: 100174, г. Ташкент, ул. Университетская, 4. Тел.: (99871) 227-12-24; 246-02-24, факс: (99871) 246-90-80, e-mail: rektor@nuu.uz.

С диссертацией можно ознакомиться в Информационно-ресурсном центре Национального университета Узбекистана (зарегистрировано под № 83).

Адрес: 100174, г. Ташкент, ул. Университетская, 4. Тел.: (99871) 227-12-24, 227-10-34, факс: (99871) 246-90-80, e-mail: rektor@nuu.uz.

Автореферат диссертации разослан 11 ноября 2020 года (протокол реестра № 9 от 11 ноября 2020 года).


Ш. Г. Юлдашев
Председатель Разового научного совета на основе Научного совета по присуждению учёных степеней, доктор экономических наук, профессор


Ж. К. Мамбетжанов
Учредитель секретарь Разового научного совета на основе Научного совета по присуждению учёных степеней, доктор экономических наук

Х. П. Абулкасимов
Председатель Научного семинара при Разовом научном совете на основе Научного совета по присуждению учёных степеней, доктор экономических наук, профессор

ВВЕДЕНИЕ (аннотация докторской диссертации)

Актуальность и необходимость темы исследования. Как показывает мировая практика, усиление тенденций глобализации, углубление процессов формирования инновационной экономики требуют регулярного совершенствования механизма функционирования рынка труда. Возникновение на международном рынке труда межстрановых различий в заработной плате, рост уровня безработицы только укрепляют взаимосвязь внутреннего и внешнего рынка труда. По оценкам Международной организации труда, в 2000 – 2019 годы число международных мигрантов возросло на 57,2 процента. Если в 2000 году количество международных мигрантов составляло 173 млн. человек (3 процента от населения мира)¹, то к 2019 году этот показатель достиг 272 млн. человек (4,2 процента населения мира). 60,3 процентов от общей численности мигрантов являются трудовые мигранты. Они составляют 4,7 процента занятого населения мира.²

На сегодняшний день в мире продолжают целевые научные исследования по поиску научных решений ряда проблем, возникающих в результате влияния процессов глобализации на механизм функционирования рынка труда. В частности, особое внимание уделяется исследованиям, направленным на совершенствование механизма функционирования рынка труда посредством трипартизма и социального диалога, на развитие дистанционного электронного найма и трудоустройства путём совершенствования информационно-коммуникационных технологий на рынке труда (в том числе фрилансинг), подготовку кадров, обладающих высоким уровнем знаний, усиление мобильности рабочей силы, процессу перехода выпускников учебных заведений от теории к практике (от учёбы к работе), их адаптации к рынку труда, взаимосвязанное развитие внутреннего и внешнего рынка труда, новые формы процесса трудового найма, развитие аутсорсинга. В результате процессов мировой глобализации, а также ситуации, связанной по причине начавшейся в 2020 году пандемии COVID-19, проблема дальнейшего совершенствования функционирования рынка труда становится одной из актуальных проблем инновационной экономики.

В Стратегии действий³ по дальнейшему развитию Республики Узбекистан в 2017 – 2021 годах среди приоритетных направлений развития социальной сферы предусмотрено последовательное повышение занятости и реальных доходов населения, включая создание новых рабочих мест, обеспечение занятости населения, прежде всего выпускников средних специальных и высших учебных заведений, обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда и развитие его инфраструктуры, сокращение уровня безработицы, создание условий трудоспособному населению для

¹ Migration and Remittances Factbook 2011. Second edition The World Bank – Washington, 2010. – P.12.

² Международная трудовая миграция: глобальные оценочные данные МОТ. Издание второе (отчетный год – 2019). <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/migration/index.html> - 2020.

³ Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года «О Стратегии действий дальнейшего развития Республики Узбекистан» № УП-4947. Сборник законодательных актов Республики Узбекистан. 2017. www.lex.uz

полной реализации их трудовой и предпринимательской активности, повышение качества рабочей силы, расширение системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации лиц, нуждающихся в трудоустройстве, в частности продолжение политики подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями рынка труда. В условиях пандемии в Узбекистане за первое полугодие 2020 года уровень безработицы составил 13,2 процента (за аналогичный период 2019 года данный показатель был равен 9,1 процентов), в том числе среди лиц в возрасте 16-30 лет - 20,1 процентов, среди женщин - 17,4 процентов⁴, в результате всего этого совершенствование механизма функционирования рынка труда в нашей республике становится одной из актуальных научных проблем.

Данное исследование в определённой степени служит реализации задач, указанных в ряде нормативно-правовых актов нацеленных на совершенствование функционирования механизмов рынка труда и определенных в Законе Республики Узбекистан № ЗРУ-501 «О частных агентствах занятости» от 16 октября 2018 года, Указах Президента Республики Узбекистан №УП-4947 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» от 7 февраля 2017 года, №УП-5544 «Об утверждении Стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2019-2021 годы» от 21 сентября 2018 года, № УП-5635 «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год активных инвестиций и социального развития»» от 17 января 2019 года, № УП-5953 «О Государственной программе по реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год развития науки, просвещения и цифровой экономики»» от 2 марта 2020 года, № УП-5969 «О первоочередных мерах по смягчению негативного воздействия на отрасли экономики коронавирусной пандемии и глобальных кризисных явлений» от 19 марта 2020 года, Постановлениях Президента Республики Узбекистан № ПП-3856 «О мерах по совершенствованию и повышению эффективности работы по обеспечению занятости населения» от 14 июля 2018 года, № ПП-4716 «О дополнительных мерах по поддержке владельцев приусадебных земель и обеспечению занятости населения» от 18 мая 2020 года, № ПП-4742 «О мерах по упрощению государственного регулирования предпринимательской деятельности и самозанятости» от 8 июня 2020 года, Постановлениях Кабинета Министров Республики Узбекистан № 964 «О мерах по совершенствованию деятельности органов самоуправления граждан по обеспечению занятости населения, в первую очередь молодежи и женщин» от 5 декабря 2017 года, № 841 «О мерах по реализации Национальных целей и задач в области устойчивого развития на период до 2030 года» от 20 октября 2018 года, № 1066 «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых

⁴ Данные Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. 2020.

отношений Республики Узбекистан» от 31 декабря 2018 года, а также в других нормативно-правовых документах по совершенствованию механизма функционирования рынка труда.

Соответствие исследования приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Диссертация выполнена в соответствии с приоритетным направлением развития науки и технологий республики I.«Духовно-нравственное и культурное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации.⁵

Научные исследования по содержанию рынка труда, совершенствованию механизма его функционирования проводятся в ведущих научных центрах и высших учебных заведениях мира, включая International Labour Office (ILO), Harvard University (США), University of Oxford (Великобритания), Лаборатория исследований рынка труда Национального исследовательского университета (Москва, Российская Федерация), Московский государственный университет имени М.Ломоносова (Российская Федерация), Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова (Российская Федерация) и его филиал в городе Ташкенте (Узбекистан), Омский государственный аграрный университет (Российская Федерация), Институт информационных технологий Национальной академии наук Азербайджана (Баку, Азербайджан), Республиканский научный центр занятости и охраны труда при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Академия государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, Национальный университет Узбекистана имени Мирзо Улугбека, Ташкентский государственный экономический университет и ряд других научных учреждений, организаций.

В результате проведённых в мировом масштабе исследований по совершенствованию механизма функционирования рынка труда были получены следующие научные результаты: предложено совершенствование механизма функционирования рынка труда посредством трипартизма и социального диалога (International Labour Office), уделено внимание развитию процесса дистанционного электронного найма и трудоустройства, путём развития системы информационно-коммуникационных технологий на рынке труда (Harvard University, США); в условиях инновационного развития экономики обоснована необходимость подготовки для рынка труда кадров, обладающих высоким уровнем знаний (University of Oxford, Великобритания); проведён теоретический и практический анализ процессов перехода

⁵ Обзор зарубежных научных исследований по теме диссертации подготовлен на основе следующих источников: How the ILO works. Tripartism and social dialogue. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang-en/index.htm>; Using Data Analytics to Inform Labour Market Models. <https://www.hks.harvard.edu/.../using-data-analytics-inform-labour-market-models>; The Global Gig Economy: Towards a Planetary Labor Market? <https://www.oii.ox.ac.uk/.../new-article-the-global-gig-economy-towards-a-planetary-labor-market/>; Адаптация современного образования к потребностям рынка труда. https://www.msu.ru/news/adaptatsiya-sovremennogo-obrazovaniya-k-potrebnostyam-rynka-truda.html?sphrase_id=2525851; <https://lirt.hse.ru/ielm-project>; Патласов О.Ю. Маркетинговое управление рынком труда. –Омск: ОмГАУ, 2003. –944 с; <http://niitruuda.uz/uz/deyatelnost/nauchnie-state.html>

выпускников от теории к практике (от учёбы к работе), их адаптации к рынку труда, механизм функционирования рынка труда усовершенствован посредством взаимосвязанного развития внутреннего и внешнего рынка труда, новых форм найма на работу, развития аутсорсинга (Лаборатория исследований рынка труда Московского национального исследовательского университета, Российская Федерация); акцентировано внимание на проблемах усиления мобильности рабочей силы на рынке труда и предложена адаптация существующей системы образования потребностям рынка труда (Московский государственный университет, Российская Федерация), проведён теоретический и практический анализ процессов перехода выпускников от теории к практике (от учёбы к работе), их адаптации к рынку труда, механизм функционирования рынка труда усовершенствован посредством взаимосвязанного развития внутреннего и внешнего рынка труда, новых форм найма на работу, развития аутсорсинга (Лаборатория исследований рынка труда Московского национального исследовательского университета, Российская Федерация), усовершенствован механизм функционирования рынка труда посредством взаимосвязанного развития внутреннего и внешнего рынка труда, подготовки кадров для цифровой экономики, управления персоналом и человеческими ресурсами, регулирования занятости населения (Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова, Российская Федерация и его филиал в городе Ташкенте, Узбекистан), предложено совершенствование механизма функциони-рования рынка труда через маркетинговое управление (Омский государственный аграрный университет, Российская Федерация), предложено совершенствование рынка труда, уделяя особое внимание качественным показателям входящей на рынок труда молодёжи, подготовке высококвалифицированных кадров (Институт информационных технологий Национальной академии наук Азербайджана, Баку, Азербайджан); Республиканский научный центр занятости и охраны труда Министерства связи Республики Узбекистан); обоснована объективность процесса стимулирования эффективной занятости с развитием наукоёмких и трудоёмких производств, основанных на современных технологиях, инвестиционного обеспечения инновационного развития (Республиканский научный центр занятости населения и охраны труда при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан); предложено совершенствование национального рынка труда посредством управления подготовкой кадров (Академия государственного управления при Президенте Республики Узбекистан, Узбекистан), предложено обеспечить устойчивый экономический рост национальной экономики, необходимость соответствия модернизации производства развитию рынка высококвалифицированных кадров (Национальный университет Узбекистана, Узбекистан); раскрыты методологические аспекты обеспечения занятости населения в малом бизнесе, моделирования сельского рынка труда, соответствующего потребностям структурных изменений в экономике (Ташкентский государственный экономический университет, Узбекистан).

В мире ведётся ряд исследований по системному анализу факторов, влияющих на изменения рынка труда, в том числе по следующим направлениям: совершенствование механизмов государственного регулирования неформального рынка труда; разработка критериев эффективной занятости в зависимости от численности и состава населения; оценка влияния изменений конъюнктуры рынка труда на уровень экономической безопасности страны; определение оптимального соотношения состава рабочей силы на международном рынке труда.

Степень изученности проблемы. Рынок труда как экономическую категорию исследовали учёные-экономисты дальнего зарубежья, такие как А.Смит, А.Маршалл, Дж.М.Кейнс, Т.Мальтус, С.Фишер, Р.Дорнбуш, Р.Шмалензи, Р.Д.Эренберг, Р.С.Смит, К.Р.Макконнелл, С.Л.Брю, К.А.Писсаридес⁶.

Теоретические и практические аспекты механизма функционирования рынка труда в странах с формирующимися рыночными отношениями изучены такими учёными-экономистами ближнего зарубежья⁷, как Л.С.Бабынина, Ю.Г.Одегов, В.Н. Бобков, В.Т.Баркасов, С.И.Волков, В.Г.Былков, Г.Г.Руденко, Л.А.Покрытая, С.Корташев, Л.Э.Исмаилова, А.В.Лотков, С.Г.Михнева.

Особенности функционирования рынка труда Узбекистана проанализированы такими отечественными учёными-экономистами, как К.Х.Абдурахмонов, Г.К.Абдурахмонова, А.А.Абдуганиев, Х.П.Абулкосимов, Н.У.Арабов, Д.А.Артикова, А.В.Вахабов, Н.К.Зокирова, М.М.Мирзакаримова, Д.Н.Рахимова, Р.А.Убайдуллаева, Ш.Р.Холмуминов, К.З.Хомитов.⁸

⁶ Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Экономическая теория. Хрестоматия. –М.: Высшая школа, 1995. –448 с.; Маршалл А. Принципы экономической науки. В 3-х томах. Пер. с англ. –М.: Прогресс, 1993. –Т.2. –130 с.; Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег. Пер. с англ. –М.: Гелиос АРВ, 1999. –352 с.; Мальтус Т., Кейнс Дж., Ларин К. Антология экономической классики. –М., 1993. –486 с.; Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика. Пер. с англ. со 2-го изд. –М.: Дело ЛТД., 1995. –829 с.; Эренберг Р. Дж., Смит Р. С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. –М.: МГУ, 1996. –800 с.; Макконнелл Кэмпбелл Р., Брю Стэнли Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. В 2-х т. пер.с англ.11-го изд. Т.1. –М.:1992. –399 с.; Кристофер Антониу Писсаридес. Равновесие теории безработицы. Второе издание. The MIT Press Cambridge, Massachusetts London, England, 2000. –288 с.

⁷ Абдурахманов К.Х., Бабынина Л.С., Одегов Ю.Г. Управление человеческими ресурсами организации. –Ташкент: Фан, 2020. –252 с.; Бобков В.Н. Неустойчивость занятости: международный и российский контексты будущего сферы труда. Монография. –М.: РеалПринт, 2017. –560 с.; Баркасов В.Т. Предложение рабочей силы и заработная плата в механизме рынка труда. Волгоград. юр.ин-т. –Волгоград. 1996. –212 с.; Волков С.И. Экономический механизм достижения равновесия интересов на рынке труда. –Тамбов. 2000. –168 с.; Былков В.Г. Экономические факторы управления системой регионального рынка труда. –Иркутск: Иркутск. экон. акад., 1996. –208 с.; Руденко Г.Г., Муртозаев Б.Ч. Формирование рынков труда. –М.: Экзамен. 2004. –416 с.; Покрытая Л.А. Формирование и функционирование рынка рабочей силы в России (вопросы генезиса и динамики). –М.: 1998.; Корташев С., Одегов Ю. и др. Трудоустройство: поиск работы. –М.: Экзамен. 2002. –260 с.; Исмаилова Л.Э. Факторы спроса и предложения на рынке труда, безработица и формы ее проявления. –М.: Ин-т экономики РАН. 1993. –215 с.; Лотков А.В. Рынок труда и особенности его функционирования в рыночной экономике. –Саратов, 1999. –228 с.; Михнева С.Г. Рынок труда: методологические и теоретические основы познания (системно-эволюционный подход). –М.: 1999. –124 с.

⁸ Абдурахмонов Қ.Х., Ҳайтов А.А. Меҳнат бозори ва аҳолини иш билан таъминлаш муаммолари. –Тошкент: РИА ТФ, 2010. –72 б; Абдурахмонов Қ.Х. ва бошқалар. Демография. –Тошкент: IQTISODIYOT, 2014. –364 б.; Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт. –Тошкент: FAN, 2019. –592 б; Абдурахманов К.Х. Экономика труда. –Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова», 2019. –661 с.; Abdurakhmanov K. Labour Economics. Theory and practice. –London: United Kingdom, 2020. –615 p. Абдурахмонов Қ.Х., Зокирова Н.Қ. Меҳнат иқтисодиёти ва социологияси. –Тошкент: Fan va texnologiya, 2013. –536 б.; Абдурахмонова Г.Қ. Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш. Монография. –Тошкент:

В экономической литературе причины возникновения на рынке труда неформальной занятости исследованы в 60-х годах XX века в США и странах Европы в произведениях экономистов дальнего зарубежья, таких как К.Харт, Р.Фидлер, Л.Уебстер, Р.Бромлей, Д.Мид, К.Моррисон, П.Гутманн, Э.Файге, В.Танзи, А.Портес, С.Сассен-Куб, Э.Мингиони, Де Сото.⁹ Проблемы неформальной занятости на рынке труда изучались с 80-х годов XX века в бывшем Союзе такими учёными, исследователями стран СНГ, как О.Ю.Патласов, Р.Агабекян, Г.Авагян, Т.Бандюкова, С.Ю.Барсукова, С.Бюссе, К.Гедди, В.Е.Гимпельсон, Т.Л.Горбачева, Т.И.Заславская, Р.И.Капелюшников, С.Кларк, Е.С.Кубишин, В.В.Радаев, Р.В.Рывкина, З.А.Рыжикова, Н.Н.Седова, Д.Чернейко¹⁰.

В Узбекистане проблемы неформальной занятости на рынке труда стали предметом научных исследований в годы независимости. Состояние, структура и некоторые аспекты направлений развития неформальной занятости

Иқтисодиёт, 2014. –216 б.; Абдуғаниев А., Мирзакаримова М. Ўтиш даври иқтисодиётида меҳнат бозори. – Тошкент: Меҳнат, 1999. –98б.; Абулқосимов Ҳ. П. Иқтисодиётда инсон омили: шаклланиши, амал қилиши ва фаоллашуви. –Тошкент: Академия, 2006. –346 б.; Абулқосимов Ҳ. ва бошқалар. Меҳнат бозори ва меҳнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлигини ошириш. –Тошкент: Noshirlik yogdusi, 2016. –104 б.; Абулқосимов Ҳ., Ваҳабов А., Раҳимова Д. Ўзбекистонда иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш ва иқтисодиётни эркинлаштириш йўллари. –Тошкент: 2001. –324 б.; Артикова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. –Ташкент: Фан, 2005. –138 б.; Ваҳабов А.В. Бозор муносабатлари тизимидаги ижтимоий фондлар. –Тошкент: Шарқ, 2003. –320 б.; Zokirova N., Abdurakhmanova G. Population employment in small business and private entrepreneurship. Monograph. –Tashkent: Publishing House of National library of Uzbekistan named after Alisher Navoi, 2014. –164 p.; Мирзакаримова М. Иқтисодий цикл: таркибий ўзгаришлар ва бандлик масалалари. –Тошкент: Фан, 2010. –215 б.; Раҳимова Д.Н., Абулқосимов Ҳ.П. ва бошқалар. Миллий меҳнат бозори учун кадрлар тайёрлашни бошқаришни такомиллаштириш йўналишлари. –Тошкент: Fan va texnologiya, 2009. –260 б.; Убайдуллаева Р.А. Демографическая ситуация Узбекистана и перспективы ее развития/Социально-демографические процессы в современном Узбекистане. –Ташкент: Фан, 2009. –296 б.; Холмўминов Ш.Р., Арабов Н.У. Меҳнат бозори инфратузилмаси. –Тошкент: Fan va texnologiya, 2016. –332 б.; Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З., ва бошқалар. Меҳнат бозори ривожланишининг таҳлили. Монография. –Тошкент: Fan va texnologiya, 2016. –308 б.; Холмўминов Ш.Р., Хомитов К.З. ва б. Қишлоқ аҳолисини иш билан таъминлашининг самарали ижтимоий-иқтисодий механизмлари. Монография. – Тошкент: «Инновацион ривожланиш нашриёт-матбаа уйи», 2019. –243 б.; Мирзакаримова М.М. Миллий иқтисодиётда бандлик таркибини такомиллаштиришининг илмий-назарий жиҳатлари. Иқтисодиётфанларидоктори (DSc) диссертациясиавтореферати. –Тошкент: 2018.–82 б.

⁹ Hart K. Informal urban income opportunities and urban employment in Ghana //Journal of Modern African Studies. –1973. Vol. 11. №1. –P.61–90.; Fidler P., Webster L. The Informal Sectors of West Africa //The Informal Sector and Microfinance Institutions in West Africa. Ed. by L. Webster, P. Filder. Washington, 1996. –P.5–20.; Bromley R. The urban informal sector: why is it worth discussing? //World Development. 1978. Vol.6. –№9/10. –P.1035–1936.; Mead D., Morrisson C. The Informal Sector Elephant // World Development. 1996. Vol. 24. –№10. –P.1611–1619.; Gutmann P. The Subterranean Economy //Financial Analysis Journal. 1977. Vol. 33; Statistical Illusions, Mistaken Policies //Challenge. 1979. Vol. 6. –№ 22. –P.14–17.; Feige E. L., Feige E. How big is the irregular economy? //Challenge. 1979. Vol. 6. –№22. –P.5–13; Feige E. L., Feige E. Defining and Estimating Underground and Informal Economies: The New Institutional Economics Approach //World Development. 1990.Vol. 18. –№7. –P.992.; Tanzi V. The Underground Economy in the United States and Abroad. Lexington, Mass: Heath, 1982.; Portes A. The Informal Sector under Capitalism and State Socialism: A Preliminary Comparison //Social Justice. 1988. Vol. 15. –№ 3–4. –P.17–28.; Portes A., Sassen-Koob S. Making It Underground: Comparative Material on the Informal Sector in Western Market Economies //American Journal of Sociology. 1987. Vol.38. –№1. –P.30–58.

¹⁰ Патласов О.Ю. Маркетинговое управление рынком труда. –Омск: ОмГАУ, 2003. –944 с.; Агабекян Р., Авагян Г. Современные теории занятости. –М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. –190 с.; Бандюкова Т. Случайная занятость. <http://www.demoscope.ru/weekly/2004/0175/tema01.>; Гимпельсон В. Нужно ли формализовать неформальную занятость? <http://www.demoscope.ru/weekly/2003/0109/tema03.>; Горбачева Т.Л., Рыжикова З.А. Теоретические и практические аспекты измерения занятости в неформальной экономике. <http://www.demoscope.ru/weekly/2004/0175/analit01.>

исследованы в научных работах Б.Х.Умурзакова, Л.Максаковой, Г.Саидовой, А.Ортикова, А.Исаходжаевой, А.Шестакова, Д.Артиковой, Д.Расуловой, М.Мирзакаримовой.¹¹

При этом в условиях формирования инновационной экономики в нашей стране методологические основы рынка труда, рычаги механизма его государственного регулирования, проблемы неформальной занятости, миграции послужило основанием для выбора темы данной диссертации.

Связь диссертационного исследования с планом научно-исследовательских работ высшего учебного заведения, в котором выполнена диссертация. Диссертационное исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательских работ Национального университета Узбекистана имени Мирзо Улугбека, в рамках научного исследования по теме «Совершенствование концептуальных основ модернизации национальной экономики и обеспечения устойчивого экономического роста».

Целью исследования является разработка научных предложений и практических рекомендаций по совершенствованию механизма функционирования рынка труда в условиях формирования инновационной экономики.

Задачи исследования заключаются в следующем:

раскрытие сущности концептуальных взглядов на формирование инновационной экономики;

проведение сравнительного анализа эволюции научных взглядов, посвящённых категории рынка труда и самостоятельная разработка усовершенствованного авторского определения;

оценка состояния сформированного в нашей стране рынка труда, его структуры и выявление тенденций его развития;

оценка роли молодёжи как отдельного субъекта рынка труда и сущности социально-экономических аспектов её занятости;

выявление закономерностей механизма функционирования неформального рынка труда;

разработка научных предложений по регулированию трудовой миграции посредством определения её влияния на рынок труда;

разработка инновационных моделей и среднесрочных альтернативных сценариев по совершенствованию механизма функционирования рынка труда в Узбекистане.

¹¹ Умурзаков Б.Х. Организационно-правовые основы регулирования трудовой миграции в Узбекистане. //Международные отношения. –Москва. 2008. –№1; Максакова Л. Миграция населения Республики Узбекистан. –Ташкент: Издательский Дом Эльдинур, 2000. –115 с.; Саидова Г. ва бошқалар. Инсон таракқиёти тўғрисида маъруза. –Тошкент: 2007. –223 б; Саидова Г. и др. Макроэкономическая политика и бедность в Узбекистане. –Ташкент: 2005. –225 с; Ортиков А., Исаходжаев А., Шестаков А. Хуфёна иктисодиёт. –Тошкент: ЎЗР. ИИВ Академияси, 2002. –108 б; Артикова Д.А. Формирование занятости населения в Республике Узбекистан. –Ташкент: Фан, 2005. –138 б.; Расулова Д. Ишчи кучи миграцияси ривожланишининг назарий асослари. –Тошкент: Молия, 2010. –197 б.; Мирзакаримова М. Аҳоли иш билан бандлиги таркибини такомиллаштиришининг илмий-назарий жихатлари. –Тошкент: Наврўз, 2019. –232 б.

Объектом исследования являются рынок труда Республики Узбекистан и его экономические процессы.

Предметом исследования выступает система социально-экономических отношений, возникающих в процессе формирования, функционирования и совершенствования рынка труда.

Методы исследования. В процессе исследования использованы методы, предполагающие изучение развития экономических процессов во взаимосвязи и взаимозависимости, такие как диалектический метод, научная абстракция, анализ и синтез, индукция и дедукция, историко-логический метод, статистический анализ, математическое моделирование, графическое изображение, прогнозирование, социологический опрос, экспертная оценка и иерархический анализ.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

для подготовки целевых кадров по направлениям, пользующимся повышенным спросом на рынке труда, обосновано предложение по системной организации работ в средних общеобразовательных учреждениях по профессиональной ориентации учеников с учетом имеющихся вакансий в стране;

обосновано предложение об организации на основе государственно-частного партнёрства деятельности инновационных бюро по обеспечению временной разовой работой;

усовершенствован экономический механизм обеспечения равновесия между перспективным планом подготовки национальных квалифицированных кадров и потребностями отраслей экономики с учетом внутренних и внешних требований к рабочей силе на рынке труда и посредством создания правовой и институциональной основы системы организованной трудовой миграции;

предложена модель инновационного управления рынком труда и применение интегрированной социально-экономической кластерной структуры, а также механизма привязки микрокластеров к макрокластерным структурам для трудоспособного населения, обеспечивающего себя работой на основе самозанятости;

посредством организации на освободившейся части средних специальных профессиональных колледжей центров по подготовке кадров для бизнес компаний стран, в которых работают много узбекистанцев, усовершенствованы отношения социального партнёрства между региональной инфраструктурой, региональными структурами и представителем наёмных работников;

разработано предложение по определению перспектив рынка труда на основе его иерархической модели и шести альтернативных сценариев.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

обобщены научные подходы к рынку труда, обосновано применение экономической категории «найм» в качестве элемента рынка труда, а также широкое использование нетрадиционных форм занятости;

даны практические предложения по совершенствованию функционирования механизма рынка труда за счет создания возможности для работодателей и наемников вводить соответствующую информацию на основе информационно-коммуникационных технологий;

предложено соблюдение принципа от частного к общему в обеспечении соответствия спроса и предложения на рынке труда посредством региональных программ трудоустройства, в вопросах развития личностных навыков конкурентоспособности населения на рынке труда, в том числе молодёжи и женщин, принцип «общество – бизнес структура – государство» усовершенствован с помощью принципа социального партнёрства «личность – семья – махалля – учебное заведение – организация – общество»;

выявлены закономерности механизма функционирования неформального рынка труда на основе анализа деятельности действующих в республике рынков разового, временного обеспечения работой;

в условиях модернизации экономики в обеспечении равновесия между перспективным планом подготовки квалифицированных кадров и потребностями отраслей экономики разработаны предложения по совершенствованию системы подготовки кадров и специалистов с учётом как внутренних, так и внешних требований к рабочей силе на рынке труда;

предложено применение инновационных подходов к развитию регионального рынка труда, в частности, в целях инновационного развития экономики создание модели управления рынком труда и механизма интегрированной социально-экономической кластерной структуры;

в целях повышения уровня знаний, навыков и опыта самозанятого трудоспособного населения предложено создание микрокластерных структур, с помощью которых будут соблюдены интересы «государство - бизнес структура- семья-бизнес структура-государство».

Достоверность результатов исследования подтверждается использованием данных из официальных источников, целесообразностью применённых в исследовании подходов и методов, научной обоснованностью приведённого анализа социологическими опросами, методами математического моделирования, внедрением выводов, научных и практических предложений в практику, а также подтверждением полученных результатов со стороны уполномоченных структур.

Научная и практическая значимость результатов исследования. Результаты исследования могут быть использованы в качестве источника в совершенствовании теоретических и практических аспектов рынка труда, механизма его функционирования в условиях модернизации экономики, в проведении специальных исследований по данной теме, в разработке стратегических и комплексных программ государственного регулирования рынка труда.

Практическая значимость результатов исследования заключается в возможности использования сформулированных выводов, разработанных предложений и практических рекомендаций при повышении квалификации

специалистов, работающих в региональных управлениях и отделах Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, в разработке целевых государственных программ Правительства, посвящённых функционированию и развитию рынка труда, в качестве научного источника в высших учебных заведениях при совершенствовании учебных программ и преподавании таких предметов, как «Экономическая теория», «Современные экономические теории», «Экономика труда», «Экономика и социология труда», «Макроэкономика».

Внедрение результатов исследования. На основе разработанных научных и практических предложений по совершенствованию механизма функционирования рынка труда в условиях формирования инновационной экономики:

предложение по системной организации работ в средних общеобразовательных учреждениях по профессиональной ориентации учеников для подготовки целевых кадров по направлениям, пользующимся повышенным спросом на рынке труда, применено в подготовке пункта 9 Постановления Президента Республики Узбекистан №ПП-3856 «О мерах по совершенствованию и повышению эффективности работы по обеспечению занятости населения» от 14 июля 2018 года, а также пункта 14 Постановления Кабинета Министров Республики Узбекистан №1066 «О мерах по совершенствованию деятельности Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан» от 31 декабря 2018 года (справка №09-14/1264 Комитета по вопросам науки, образования и здравоохранения Сената Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 4 июля 2019 г.). Внедрение данного предложения в практику позволило начиная с 2018/2019 учебного года обогатить учебную программу предмета «Обучение профессии» для учеников старших классов общеобразовательных средних школ темой «Развитие личностных навыков конкурентоспособности на рынке труда»;

предложение по организации на основе государственно-частного партнёрства деятельности инновационных бюро по обеспечению временной разовой работой включено в механизм реализации пункта 5 четвёртого приоритетного направления Государственной программы по реализации Стратегии действий в «Год развития науки, просвещения и цифровой экономики» Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (справка № 01/00-04/2395 Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 2 марта 2020 г.). Внедрение данного предложения позволило повысить эффективность мер по обеспечению занятости населения и качество услуг, предоставляемых центрами содействия занятости;

предложение по совершенствованию экономического механизма обеспечения равновесия между перспективным планом подготовки национальных квалифицированных кадров и потребностями отраслей экономики с учетом внутренних и внешних требований к рабочей силе на рынке труда и посредством создания правовой и институциональной основы

системы организованной трудовой миграции использовано в подготовке пунктов 10-14 Закона Республики Узбекистан № ЗРУ-501 «О частных агентствах занятости» от 16 октября 2018 года (справка № 04/3-15-62 Комитета по труду и социальным вопросам Законодательной палаты Олий Мажлиса Республики Узбекистан от 5 июня 2019 года), введено в механизм реализации пункта 4 четвёртого направления Государственной программы «2020 год - год развития науки, просвещения и цифровой экономики», а также в разработке «Концепции развития человеческого капитала в Узбекистане на 2020-2024 годы» (справка №01/00-04/2395 Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 2 марта 2020 г.). Применение результатов исследования на практике позволило на основе изучения конъюнктуры рынка труда зарубежных стран предоставлять информацию о вакансиях лицам, ищущим работу за пределами Республики Узбекистан, распространять среди зарубежных работодателей информацию с их согласия о желающих работать за рубежом, создать правовую основу для социальной защиты субъектов рынка труда, участвующих в процессе внешней трудовой миграции;

предложение по применению модели инновационного управления рынком труда и интегрированной социально-экономической кластерной структуры, а также механизма привязки микрокластеров к макрокластерным структурам для самозанятых лиц трудоспособного возраста использовано Министерством занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан в разработке «Национальной долгосрочной стратегии обеспечения занятости населения» в 2020 году (справка №01/00-04/2395 Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 2 марта 2020 г.). Применение результатов исследования на практике создало основу сокращения бедности населения в определённой степени на основе деятельности микрокластеров в целях обеспечения самозанятости населения;

предложение по совершенствованию отношений социального партнёрства между региональной инфраструктурой, региональными структурами и представителем наёмных работников посредством организации на освободившейся части средних специальных профессиональных колледжей центров по подготовке кадров для бизнес компаний стран, в которых работает много узбекистанцев использовано при передаче в ведение Министерству занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан 30ти освободившихся средних специальных профессиональных колледжей, в организации на их основе деятельности центров, в подготовке пункта 33 Государственной программы «По реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год активных инвестиций и социального развития»» Указа Президента Республики Узбекистан от 17 января 2019 года (справка №01/00-04/2395 Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 2 марта 2020 г.). Внедрение этого предложения послужило более широкому

внедрению института социального партнёрства в решении социальных задач, стоящих перед страной, и включению бизнес-структур в состав его субъектов;

предложение по определению перспектив рынка труда на основе его иерархической модели и шести альтернативных сценариев использовано в подготовке пункта 220 Государственной программы «По реализации Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах в «Год активных инвестиций и социального развития»» Указа Президента Республики Узбекистан от 17 января 2019 года, в разработке «Национальной стратегии обеспечения занятости населения» в 2020 году (справка №01/00-04/2395 Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан от 2 марта 2020 г.). Внедрение данного предложения в практику способствовало открытию филиалов высших учебных заведений зарубежных стран и организации совместных образовательных программ, повышению уровня охвата выпускников высшим образованием, увеличению доли специалистов с высшим образованием в структуре предлагаемых рабочих мест на рынке труда на основе увеличения численности населения с высшим образованием.

Апробация результатов исследования. Результаты исследования прошли обсуждение на 27 научно-практических конференциях, в том числе 6 международных и 21 республиканских.

Публикация результатов исследования. По теме диссертации опубликовано всего 56 научных работ, из них 2 научные монографии, 17 научных статей в научных изданиях, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией Республики Узбекистан для публикации основных результатов докторских диссертаций, в том числе 4 научные статьи в зарубежных и 13 статей в республиканских журналах.

Структура и объём диссертации. Диссертация состоит из введения, пяти глав, заключения и списка использованной литературы. Объём диссертации составляет 244 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении диссертации обоснована актуальность и необходимость темы научного исследования, дана характеристика его цели и задачам, объекту и предмету, показано соответствие приоритетным направлениям развития науки и технологий республики, изложены научная новизна и практические результаты, раскрыты научная и практическая значимость результатов исследования, приведены сведения об апробации результатов исследования, опубликованных научных работах и структуре диссертации.

В первой главе диссертации под названием «**Концептуальные основы развития рынка труда в национальной экономике**» исследованы сущность концептуальных взглядов, непосредственно связанных с формированием инновационной экономики, эволюция теоретических взглядов в формировании «рынка труда» как экономической категории, изучены научные подходы зарубежных и отечественных учёных к объекту рынка труда, изложены

закономерности и особенности функционирования рынка труда на основе сравнительного анализа с зарубежным опытом. В процессе исследований обобщены различные научно-теоретические и научно-практические подходы к рынку труда и его объекту и разработан самостоятельный авторский подход.

Экономические категории «рабочая сила» и «труд» описаны с помощью таких уровней, как «материально-вещественное содержание - экономическая форма - экономический образ субъекта».

При первом подходе категории «рабочая сила» и «труд» отдельно описаны по первому уровню, с точки зрения материально-вещественной значимости содержания. На втором уровне, с точки зрения экономической формы, «рабочая сила» принимает форму товара на рынке труда, а в процессе производства форму оборотного капитала, что соответствует экономической форме категории «труд». На третьем уровне, с точки зрения экономического образа субъекта, обе категории воплощены в одном хозяйствующем субъекте – наёмном работнике.

При втором подходе на первом уровне потенциальное и функциональное состояния категории «труд» описываются во взаимосвязи, на втором уровне - «труд» рассмотрен в качестве фактора, а на третьем уровне - как «рабочая сила».

Анализ показывает, что категория «рабочая сила» при втором подходе имеет особое экономическое содержание и находится на другом структурном уровне. Если при первом подходе «рабочая сила» проявляется как категория материально-вещественного уровня, то при втором подходе - как субъект экономических отношений.

Сравнительный анализ первого и второго подходов к рынку труда показывает, что совершенно разные экономические события именуются одними и теми же понятиями или, наоборот, одинаковые экономические события называются разными терминами.

Ряд экономистов пытались обобщить вышеприведенные теории, и используя то, что труд сам по себе не может быть продан на рынке, пришли к выводу, что на рынке продаются «услуги труда». Авторы данного научного подхода не смогли обосновать, как формируются отношения, возникающие при продаже данного товара, и к каким социально-экономическим последствиям могут привести сделки в процессе найма.¹² Согласно третьей теории, категория «рабочая сила» описывается одинаково посредством таких уровней, как материально-вещественное содержание - экономическая форма - подобно экономическому образу субъекта.

Предлагаемая четвертая теория естественно вызывает научный интерес для экономической теории (рис. 1).

¹² Брагинский С. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления. –М.: Мысль, 1991. –С.105; Экономика труда и социально-трудовые отношения /Под ред. Э.Г.Меликьяна, Р.П.Колосовой. –М.: МГУ, 1996. –С.107; Проблемы воспроизводства рабочей силы в условиях перехода к рынку /Науч. ред. Г.В.Богодевич, В.К.Бурлачков. РАН, Мин.труда Рос. Федерации, Ин-т проблем занятости, Центр уровня жизни, социальной защищенности и рынка труда. –М., 1993. –С.105.

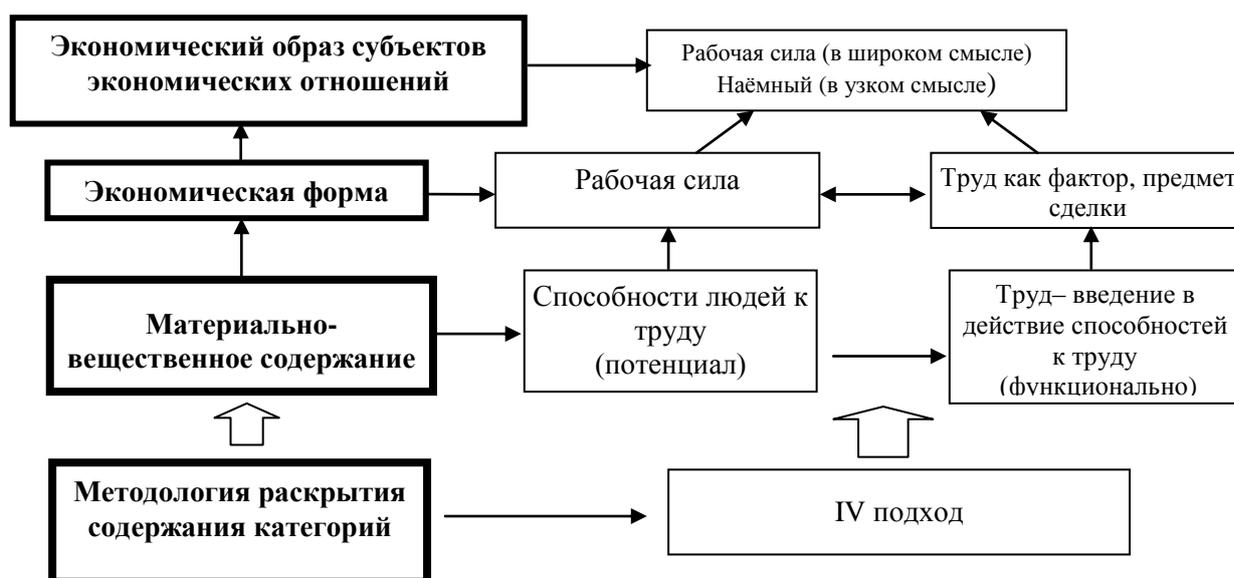


Рис. 1. Предлагаемый методологический подход к раскрытию содержания категорий «рабочая сила» и «труд»¹³

Можно выдвинуть следующую гипотезу по степени важности отношений найма на рынке труда: если заключена сделка по купле-продаже рабочей силы для создания какой-либо продукции, оказания услуги, сначала продаётся рабочая сила и начинается трудовой процесс. Если оплата производится после создания продукции или оказания услуги, то продажа рабочей силы устанавливается до начала трудового процесса, а сама продажа рабочей силы происходит после трудового процесса. Значит, осуществление до или после процесса труда “продажи труда” зависит от разницы между “продажей труда” и “определением продажи труда” и на практике происходит разница между “рынком рабочей силы” и “рынком труда”.

Анализ проведённых исследований по рынку труда и механизму его функционирования позволил определить следующие его детерминанты (таблица 1).

Анализ механизма функционирования рынка труда позволяет выдвинуть гипотезу о том, что включение всего экономически активного населения в состав участников рынка труда ставит рабочую силу в качестве товара на первое место, в результате чего производительность труда имеет второстепенное значение.

Если бы на рынке труда лиц, нуждающихся в работе, устраивали на работу в зависимости от потенциальной рабочей силы, их функциональная рабочая сила перешла бы на второй план. После трудового процесса происходит присоединение определённой части занятых к рядам нуждающихся в работе людей. В связи с тем, что рынок образовательных услуг отделён от рынка труда и инноваций и между ними нет прямой связи, сфера образования адаптируется к изменениям на рынке труда с опозданиями. Практический аспект этой гипотезы состоит в том, что одновременно сосуществуют и вакансии, и безработица.

¹³ Разработано автором.

Таблица 1.

Научные подходы к детерминантам рынка труда¹⁴

Теоретические аспекты	Т. Мальтус	Ж.М. Кейнс	О. Патласов¹⁵
Биологическое определение занятости	+	–	–
Отрицание существования полной занятости, социального и имущественного равенства	+	+ –	+
Возможность регулирования оптимального уровня занятости посредством демографических процессов	+	– +	+ –
Взаимосвязь демографических процессов и трудовой миграции	–	–	–
Взаимосвязь занятости и экономического роста	–	+	+
Понятие экономического равновесия	–	+	+
Наличие связи между вмешательством государства в экономику и фазами экономического цикла	–	+	–
Понятие неформальной занятости	–	–	–
Теоретические и практические аспекты трудовой миграции	–	–	–

По данным Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, в 2000-2018 годах уровень дефицита на рынке труда (количество безработных на одну вакансию) колебался в пределах 3,1 - 8,7, тогда как в 2019 году этот показатель составлял коэффициент, равный 3, то есть если в 2000 году количество нуждающихся в работе людей составляло 421,4 тыс. человек, а количество вакансий - 135,3 тысячи, то в 2019 году это соотношение имело вид 1 млн. 335,3 тысячи человек на 445,2 тысяч вакансий¹⁶. Если проанализировать соотношение между количеством имеющихся вакансий и количеством официально зарегистрированных безработных, то можно увидеть обратную ситуацию, то есть в 2000–2018 гг. уровень дефицита на рынке труда (количество безработных на одну вакансию) был в пределах коэффициента 0,3–0,2, точнее сказать, на одного официального безработного приходилось 3,1-4,9 вакансии, а в 2019 году этот показатель составлял коэффициент, равный 0,13, то есть на одного официального безработного приходилось 7,7 вакансий.¹⁷

Это свидетельствует о цикличности ситуации или о наличии диспропорций между количеством безработных и рабочих мест, в том числе в обеспечении работой молодёжи, выпускников профессиональных колледжей по полученной специальности, принимая во внимание демографические

¹⁴ Таблица составлена диссертантом на основе научных источников.

¹⁵ Патласов О. Ю. Маркетинговое управление рынком труда. – Омск: ОмГАУ, 2003. –С.80.

¹⁶ Данные Министерства занятости и трудовых отношений. 2020.

¹⁷ Расчёты диссертанта на основе данных Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан.

факторы при формировании рынка труда, перспективные направления развития отраслей экономики и структурных изменений.

В структуре вакансий по направлениям профессий имеют важное значение профессии, пользующиеся большим спросом на рынке труда, такие как: портной-кройщик, прядильщик, газосварщик, электрик, водопроводчик, электромонтажёр, водитель, сантехник, бурильщик, строитель, в том числе штукатур-маляр, кровельщик, каменщик, бетонщик, машинист крана, бульдозерист.

Президент Республики Узбекистан Ш.Мирзиёев выразил своё мнение по этому поводу следующим образом: «Вы удивитесь, но на местах не хватает квалифицированных трактористов, механизаторов. Сложно найти знающих своё дело землеустроителя или водника. Выпускников колледжей зачастую приходится заново обучать нужным профессиям. Так где же профессиональное обучение? Почему не изучается рынок труда?»¹⁸

В этой точки зрения целесообразно направлять молодежь на приобретение профессии, обучать молодых людей в профессиональных учебных заведениях, учитывая при этом потребности внутреннего и внешнего рынков труда.

Во второй главе диссертации под названием «**Тенденции развития рынка труда в условиях инновационной экономики**» определена структуру рынка труда Узбекистана, выявлены тенденции его развития, дана оценка его текущему состоянию, а также изучены особенности влияния демографических изменений на трудовые ресурсы и проблемы повышения роли молодёжи на рынке труда Узбекистана.

Если пользуясь методом научной абстракции рассматривать демографический фактор, как ведущий фактор, влияющий на рынок труда, то можно увидеть, что население нашей страны за годы независимости выросло почти на 13,7 млн. человек, ежегодно увеличиваясь в среднем на 458 тысяч человек, общая численность населения достигла 34 млн. человек или увеличилась в 1,7 раза, при этом численность городского населения повысилась почти в 2 раза, а сельского населения - в 1,3 раза. В частности, если в 1991 г. доля городского населения в общей численности населения составляла 40 процентов, то к 2019 г. этот показатель достиг 50,6 процентов. Соответственно, сельское население сократилось с 60 процентов до 49,4 процента.¹⁹ Это объясняется тем, что в стране происходят процессы урбанизации, 966 населённых пунктов были наделены статусом городов.²⁰

¹⁸ Мирзиёев Ш.М. Доклад Президента на торжественном собрании, посвященном 26-летию принятия Конституции Республики Узбекистан. 8 декабря 2018 года. www.president.uz

¹⁹ Труд и занятость в Узбекистане. 2015–2018. Статистический сборник. Ташкент, 2019. –С.14; Сборник статистических материалов. 1990. Москва, 1991. –С.65; Статистический сборник. Основные тенденции и показатели социально-экономического развития Республики Узбекистан в годы независимости (1990-2010 гг.) и прогнозы на 2011–2015 гг. – Ташкент, 2011. –С.93; Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь–декабрь ойларидаги (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019. 2-бет; рассчитано диссертантом на основе данных Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. 2020.

²⁰ Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан «О мерах по усовершенствованию административно-территориальной структуры населенных пунктов Республики Узбекистан», 13 марта 2009 года №68. www.lex.uz

По состоянию на 1 января 2020 года, трудовые ресурсы составляли 56,6 процентов от общей численности населения, значительная их часть приходится на Самаркандскую (2122,1 тыс. человек), Ферганскую (2056,2 тыс. человек), Кашкадарьинскую (1819 тыс. человек), Андижанскую (1745 тыс. человек), Ташкентскую (1632,6 тыс. человек), Наманганскую (1578,1 тыс. человек) области и город Ташкент (1585 тыс. человек)²¹.

Анализ показывает, что тенденция относительных показателей демографического развития в регионах республики выражается в снижении уровня рождаемости. Это непосредственно влияет на состав возрастных групп населения. (рис. 2).

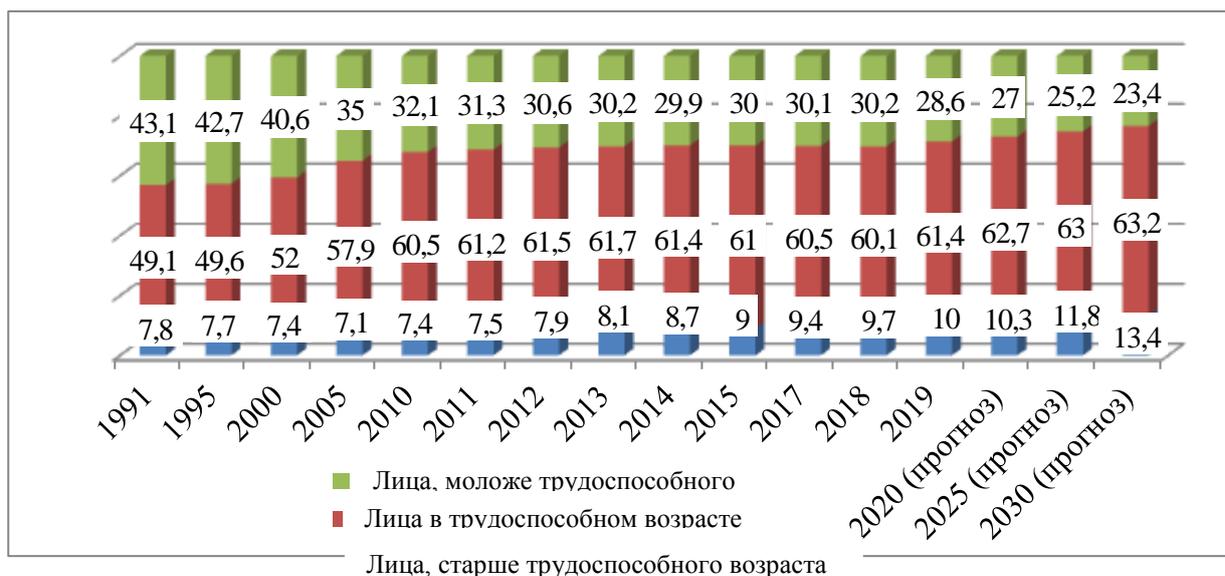


Рис. 2. Распределение постоянного населения Республики Узбекистан по возрастным группам, %²²

В частности, в составе возрастных групп населения доля лиц моложе трудоспособного возраста снизилась с 43,1 процентов в 1991 г. до 28,6 процентов в 2019 г., а доля трудоспособного населения сравнительно выросла с 49,1 процентов до 61,4 процентов, доля же населения старше трудоспособного возраста увеличилась с 7,8 процентов до 10 процентов²³. По прогнозным данным ООН, такая тенденция сохранится и в 2020-2030 годах. Эта ситуация связана со снижением рождаемости и увеличением средней продолжительности жизни, что свидетельствует об ускорении процесса глобального старения населения в последующие годы. В 2019 году средний возраст населения составил 25,5 лет, в том числе сельского населения - 24,1 год

²¹ Данные Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. 2020.

²² Население Узбекистана 1991-2001 годы. Статистический сборник. –Ташкент, 2002.; Труд и занятость в Узбекистане. 2000; 2007; 2009; 2011; 2013; 2014-2017; 2015-2018. Статистические сборники. –Ташкент, 2001; 2007; 2009; 2011; 2013; 2018; 2019, а также составлено диссертантом на основе данных Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. 2020.

²³ Труд и занятость в Узбекистане. 2015-2018. Статистический сборник. Ташкент, 2019. –С.19; данные Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. 2020.

и городского населения - 27,9 лет.²⁴ Согласно международной демографической классификации, данные показатели позволяют включить Узбекистан в ряд стран с молодым населением. Тот факт, что трудоспособные лица составляют основную часть населения и тот факт, что почти 2/5 населения являются молодыми людьми, которые в ближайшие годы пополнят ряды трудовых ресурсов, указывает на сохранение напряженной ситуации на рынке труда в ближайшем будущем. В результате, демографическая нагрузка на каждые 1000 человек трудоспособного возраста снизилась с 1035 в 1991 году до 726 в 2005 году, в 2010 году этот показатель был равен 652 человек, в 2013 году – 620 человек или в 1,6 раз меньше по сравнению с 1991 годом, а за период 2014-2019 годы демографическая нагрузка на 1000 человек трудоспособного возраста увеличилась с 629 до 665 человек.²⁵ Данная ситуация напрямую связана с изменениями в возрастных группах населения, и начиная с 2014 года в структуре возрастных групп населения доля лиц трудоспособного возраста уменьшилась с 61,7 процентов до 61,4 процентов или на 0,3 пункта.

Снижение в составе возрастной группы доли населения трудоспособного возраста послужит причиной увеличения демографической нагрузки на каждые 1000 человек трудоспособного населения, или наоборот. В 2020-2030 годах ожидается незначительное снижение демографической нагрузки на рынке труда Узбекистана. Этот показатель свидетельствует о том, что в ближайшие 10 лет рынок труда Узбекистана будет находиться под демографическим давлением, а увеличение доли лиц трудоспособного возраста ещё больше повысит актуальность проблемы обеспечения их занятости.

Данная демографическая нагрузка функционирует только в условиях обеспечения полной занятости трудоспособного населения. Если учитывать, что в структуре трудоспособного населения имеется слой населения, нуждающийся в трудоустройстве, этот показатель может вырасти ещё больше.

Также коэффициент интенсивности смены поколений в 2000 году составил 5,6, в 2005 г. - 5,3, в 2010 г. - 4,2, в 2015 г. - 1,24 и в 2019 г. был равен 1,18. Этот демографический показатель указывает на то, что число входящих на рынок труда участников приближается к количеству выходящих из него людей, и что данная тенденция сохранится в будущем. В частности, об этом свидетельствует также то, что к 2025 году количество лиц моложе трудоспособного возраста уменьшится на 3,4 пункта по сравнению с 2019 годом, при этом число лиц в трудоспособном возрасте увеличится на 1,6 пункта, а старше трудоспособного возраста - на 1,8 пункта.

В 2019 году количество занятых в Узбекистане составило более 13,5 млн. человек, что в 1,7 раза больше по сравнению с 1991 годом.

Анализ показал, что в 2019 году по сравнению с 2018 годом количество трудовых ресурсов в нашей стране увеличилось на 178 тысяч человек, а

²⁴ Данные Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. 2020.

²⁵ Население Узбекистана 1991-2001 годы. Статистический сборник. –Ташкент, 2002.; Труд и занятость в Узбекистане. 2000; 2007; 2009; 2011; 2013; 2014-2017; 2015-2018. Статистические сборники. –Ташкент, 2001; 2007; 2009; 2011; 2013; 2018; 2019, а также составлено диссертантом на основе данных Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. 2020.

количество занятых в экономике выросло на 268 тысяч человек, из них рост занятых в формальном секторе экономики составил 64,4 тысячи человек, в неформальном секторе - 204 тысячи человек, в том числе на 76 тысяч человек увеличилось количество людей, уехавших работать за пределы республики.

Как показывает мировой опыт, государство не может изменить ситуацию, потратив крупные суммы средств на такую демографическую проблему, как стремительный рост населения. Анализ показывает, что если демографические меры, связанные с рождаемостью и планированием семьи не соответствуют развитию социально-экономической сферы, они не дадут ожидаемых результатов. В связи с этим изучен богатый опыт азиатских стран, таких как Индия, Япония, Китай.

В системе формирования регионального рынка труда страны наблюдаются следующие проблемы:

1. Несоответствие знаний и профессиональных навыков молодёжи, впервые входящих на рынок труда, требованиям практики, то есть их отставание от потребностей инновационного развития страны и требований рынка труда;

2. Отставание от практики материально-технической базы, учебных лабораторий и учебного оборудования средних специальных и высших учебных заведений, которые готовят специалистов для системы образования и реального сектора национальной экономики;

3. Низкий уровень профессионализма учителей и наставников, преподающих профессиональное образование;

4. Низкий уровень эффективности использования бюджетных средств в учреждениях профессионального образования по направлениям подготовки специалистов, отличающихся от их основных направлений.

Такая ситуация возникла под влиянием следующих факторов, воздействующих на спрос и предложение квалифицированных специалистов:

– отсутствие подготовки специалистов по профессиям, востребованным региональным рынком труда;

– нехватка рабочих мест, соответствующих полученной молодёжью специальности, или ограниченность предложения на региональном рынке труда;

– сравнительно низкая заработная плата на рабочих местах, предлагаемых работодателями;

– недостаточный уровень организации работ по профессиональной ориентации молодежи (о наличии видов профессий кроме традиционных, их перспективы). «Во многих случаях профессиональные колледжи, к сожалению, превратились в учреждения для выдачи дипломов по невостребованным профессиям»²⁶.

Как показывает анализ, молодёжь составляет половину от официально зарегистрированных безработных, а в сельской местности - 60 процентов. 30

²⁶ Мирзиёев Ш.М. Доклад Президента на торжественном собрании, посвященном 26-летию принятия Конституции Республики Узбекистан. 8 декабря 2018 года// www.president.uz

процентов от занятых на разовой и временных работах лиу также являются молодые люди. Ускоренный рост трудового потенциала, в том числе совершенствование в сельской местности профессионального образования за счет высокой насыщенности села трудовыми ресурсами, и приток инноваций в реальный сектор экономики осуществляется непропорционально, медленными темпами.

Трудовая активность молодёжи зависит от социально-экономических, демографических и других факторов, важнейшими из которых являются приведение в соответствие рабочих мест с трудовыми ресурсами, правильная ориентация молодежи на получение образования и профессии.

Начавшаяся в 2020 году пандемия обострила актуальность проблемы обеспечения занятости населения, в том числе молодёжи. В особенности, выросла потребность в поиске удобных способов получения дохода, находясь при этом дома, формирования и развития электронного рынка труда (фрилансинг). Это способ считается наиболее выгодным для молодёжи - не имея первоначального капитала получать доход дистанционно через интернет.

Для того, чтобы начать фрилансинг не требуется стартовый капитал, в мире существует постоянный спрос на любые услуги фрилансеров, всё это привело к тому, что данная сфера занимает первое место в списке работ, приносящих доход через интернет. Как правило, термины «фриланс», «фрилансер», «внештатный работник» используются в лексическом значении по отношению к лицам, которые в течение длительного периода времени не работают по найму у конкретного работодателя, а обеспечивают самозанятость, работая дистанционно на основе независимого, свободного соглашения с работодателем (заказчиком), который выбирается по собственному желанию.

В начале XXI века фрилансинг стал неотъемлемой частью повседневной жизни молодёжи, поскольку имеет множество удобств для людей в обеспечении самозанятости, получении дохода и выполнении работы по требованию. В частности, в условиях продолжающейся пандемии это привело к ускоренному развитию данной сферы, завоевав доверие людей. В условиях фрилансинга люди работают дистанционно, не выходя из дома, в удобном для них формате. Учитывая вышесказанное, в нашей стране создаются широкие возможности для стимулирования подобного вида труда.

В третьей главе диссертации под названием **«Влияние неформальной экономики на функционирование рынка труда и способы его легализации»** исследовано влияние неформальной экономики на изменение конъюнктуры рынка труда, факторы, влияющие на формирование и функционирование неформального рынка труда, пути легализации и обеспечения прозрачности механизма функционирования неформального рынка труда.

В исследовательской работе проведён сравнительный анализ различных научных подходов к типам экономики.

Как показывает анализ, деятельность неформального сектора со стороны Правительства:

обычно	→	признаётся;
редко	→	поддерживается;
часто	→	регулируется;
иногда	→	активно подвергается давлению.

Как показывает мировая практика, на сегодняшний день во многих странах наблюдается снижение уровня жизни населения, регулярная задолженность по заработной плате и низкий уровень заработной платы в государственном секторе, переход работников из формального сектора в неформальный в результате общей нестабильности занятости в формальном секторе, вынужденное вхождение экономически неактивного населения на рынок труда и пополнение ими неформального сектора, расширение рамок вторичной занятости в неформальном секторе.

Опыт стран, где наблюдается неформальная занятость, показывает, что такая занятость не пропадает сама по себе с созданием рабочих мест в формальном секторе.

Сокращение неформального сектора в результате жёсткой государственной политики в отношении неформальной занятости приводит к резкому росту безработицы и стремительному падению уровня жизни занятых в неформальном секторе людей. Запрет государством неформального сектора приводит к переходу его в теневую форму.

К лицам, работающим в неформальном секторе экономики, относятся лица, не учтённые в официальной статистике, выполняющие постоянную, временную, разовую и сезонную работу по найму, в том числе выезжающие за границу для выполнения такой работы; лица, ведущие собственный бизнес; лица, работающие с партнёрами, без найма; лица, получающие заработную плату или доход от незарегистрированной деятельности, не запрещенной законодательством.

Составной частью занятости в неформальном секторе является работа экономически активного населения по найму у юридических и физических лиц, одним из объектов которой являются «рынки мардикеров», где юридические и физические лица могут покупать рабочую силу, а часть экономически активного населения продавать свою рабочую силу на уровне стоимости.

В исследовательской работе проведены научные исследования, касающиеся объекта и субъекта «рынка мардикеров». В связи с тем, что причинами выхода на «рынок мардикеров» является желание иметь постоянный источник дохода и получение дополнительного дохода, наёмных через рынок мардикеров работников можно разделить на следующие категории:

- молодые люди, которые после окончания школы не смогли поступить в высшие и средние специальные учебные заведения и найти работу;
- добровольно уволившиеся с предприятий работники из-за сравнительно низкой заработной платы;
- принудительное увольнение работников и служащих в связи с сокращением объёма производства в отраслях экономики, остановкой предприятий, банкротством;

- принудительное увольнение части работников в крупных предприятиях в связи с неполной обеспеченностью их работой;
- невозможность трудоустройства рабочей силы в соответствии с полученной профессией, квалификацией, неустойчивость рабочей силы;
- лица, не имеющие профессии;
- сотрудники предприятий, в которых вовремя не выплачивают заработную плату, однако на предприятиях ведётся трудовая книжка для этой категории работников;
- лица, работающие в свободное от учёбы и работы время.

Анализ позволил выявить новую закономерность на «рынке мардикеров», то есть по мере увеличения времени входа на «рынок мардикеров» количество входящих участников «рынка мардикеров» соответственно уменьшается.

При этом имеются открытые и закрытые типы «рынков мардикеров».

Суть и значение выявленной выше закономерности заключается в том, что участие наёмных работников на протяжении долгих лет на открытом «рынке мардикеров» приводит к процессу их групповой работы с теми, кто психологически и физически близок друг другу, что даёт им возможность работать на закрытом «рынке мардикеров».

Также в процессе исследования выявлена ещё одна закономерность, свидетельствующая о том, что «рынок мардикеров» имеет характер постоянства для определённого периода экономического цикла, когда спрос и предложение на рабочую силу, рабочая сила, количество и качество рабочих мест непропорциональны, и только в остальные периоды экономического цикла его форма может видоизмениться.

Наблюдается наличие обратной связи между уровнем развития отдельно взятых регионов и масштабом неформального сектора, то есть масштаб неформального сектора больше в странах с низким уровнем экономического развития и незначителен в странах с высоким уровнем экономического развития.

Оценивая тенденцию развития неформальной занятости в Узбекистане, сделан вывод, что неформальная занятость проявляется не как дисфункция процесса перехода к рыночным отношениям, а как механизм, который активно вовлекает население в рыночные отношения и способствует процессу перехода.

В четвёртой главе диссертации под названием **«Особенности государственного регулирования рынка труда в Узбекистане»** изучены концептуальные основы государственного регулирования рынка труда, его региональные аспекты, миграция рабочей силы и направления её регулирования.

При выборе мер государственного регулирования рынка труда особое внимание уделяется активным мерам, в том числе профессиональному обучению, трудоустройству, программам трудоустройства безработных, содействию экономически неактивным гражданам, которые находятся на государственном социальном обеспечении.

Если концепция активной политики на рынке труда не выступает в качестве стратегии, определяющей порядок регулирования рынка труда, то может доминировать одно из следующих социально-экономических направлений социального развития:

1. На рынке труда требования к социальной защите населения на высоком уровне становятся причиной усугубления инфляции, появляется экономическая пассивность, что, в свою очередь, ограничивает возможности качественного изменения системы рабочих мест и развития новых сфер приложения труда. Эта ситуация вынуждает работодателя ограничить найм дополнительной рабочей силы и приводит к росту уровня безработицы.

2. Если рациональная социальная поддержка населения неэффективна, основной источник угрозы для экономических изменений в обществе перемещается в социально-политическую сферу, в результате роста массовой безработицы формируется среда, которая характеризуется социальной угрозой и социальной нестабильностью.

В начале XXI века международная трудовая миграция приобрела огромные масштабы и глобальный характер, сейчас в мире наблюдается её кризис.

Как отмечали представители неоклассической научной школы, в процессе международной трудовой миграции благосостояние страны, принимающей эмигрантов, увеличивается, при этом данный процесс не влияет на экономический прогресс страны, из которой выезжают эмигранты.

По мнению же сторонников неокейнсианских взглядов, существует вероятность ухудшения экономической ситуации в стране, экспортирующей рабочую силу, в том числе квалифицированную рабочую силу с высшим образованием.

Согласно нашим исследованиям, 90,5 процентов граждан Узбекистана, выезжающих за границу на заработки, едут в страны, где в структуре населения уменьшается численность трудоспособного населения, в частности в Российскую Федерацию (80,8 процентов) и Казахстан (9,7 процентов), а также в Турцию – 5,6 процентов, в Южную Корею – 1,9 процентов и в другие страны – 2 процента²⁷. 59 процентов граждан Узбекистана, участвующих в процессах внешней трудовой миграции, составляет сельское население, а 41 процента – городское. Также 52 процента из них являются молодые люди моложе 30 лет и 48 процентов – лица, старше 31 года. Гендерный анализ мигрантов показал, что 87,4 процентов из них составляют мужчины, 12,6 процентов – женщины. Согласно официальным данным, 40 процентов трудовых мигрантов, работающих в России, заняты в строительстве, 30 процентов – в торговле, 10 процентов – в промышленной сфере, 7 процентов – в сельском хозяйстве, 5 процентов – в транспортной сфере и 8 процентов – в других отраслях экономики. Из-за того, что в официальной статистике не учитываются

²⁷ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь – декабрь ойларидаги (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019.9-бет.

мигранты, занятые в сфере услуг, жилищно-коммунальном хозяйстве и занятые на дому, она отличается от фактических данных.

Согласно концепции сегментации рынка труда, существуют первичный и вторичный рынки труда, первичный рынок труда характеризуется стабильным уровнем занятости и относительно высоким уровнем заработной платы, возможностью профессионального роста. Вторичный же рынок труда характеризуется нестабильной занятостью, низким уровнем заработной платы и квалификации работников.

Мировая практика показывает, что количество трудовых мигрантов определяет объём денежных переводов, отправляемых ими в свои страны, а также каким образом эти денежные переводы влияют на экономику страны, экономическое положение мигрантов.

Денежные переводы превратились в важный источник внешнего финансирования для развивающихся стран. За последнее десятилетие в большинстве стран приток денежных переводов превысил объём частного капитала и официально предоставленной экономической помощи. Для некоторых государств денежные переводы считаются важным источником валютных поступлений и сокращения бедности в стране.

Исследования показывают, что денежные переводы полностью материально обеспечивают семьи 23 процентов респондентов, а 41 процентов семей респондентов обеспечиваются наполовину посредством переводов.

До миграции 26 процентов внешних трудовых мигрантов имели крайне тяжёлое материальное положение (доходов не хватало на удовлетворение даже самых необходимых потребностей), 48 процентов - тяжёлое (доходы удовлетворяли только самые необходимые потребности) и 20 процентов – среднее материальное положение (доходы были достаточными для среднего уровня жизни). После миграции удельный вес лиц с крайне тяжёлым материальным положением уменьшился с 26 процентов до 2 процентов, с тяжёлым - с 48 процентов до 31 процента, а доля лиц со средним материальным положением увеличилась с 20 процентов до 56 процентов.

Узбекистан занимает первое место среди стран СНГ по объёмам денежных переводов из Российской Федерации. В 2019 году было осуществлено денежных переводов в размере 4,7 млрд. долларов США. Из них 1,6 млрд. долларов осуществлены от резидентов России, а 3,1 млрд. долларов - от резидентов Узбекистана. Сумма одного перевода составила 374 доллара США.

Анализ качественного состава мигрантов показал, что 24,5 процентов из них имеют высшее образование, 70,2 процентов - среднее специальное образование и 5,3 процентов - среднее образование.²⁸ Однако наблюдается несоответствие между уровнем образования граждан Узбекистана, участвующих в процессах внешней трудовой миграции, и видами предприятий, на которых они ведут свою трудовую деятельность, то есть в большинстве случаев, независимо от уровня образованности мигрантов, они работают в

²⁸ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь–декабрь ойларига (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019.–9-бет.

условиях, не требующих квалификации и характеризующихся низкой заработной платой. В частности, 37 процентов из них работают на малых предприятиях и фирмах, 27 процентов - в сфере частного предпринимательства, 15 процентов - на крупных предприятиях, 12 процентов - в семьях, в условиях найма физическими лицами, 6 процентов - в государственных организациях и учреждениях, 3 процента - в коллективных (государственных) и фермерских хозяйствах.²⁹ Анализ занятости внешних трудовых мигрантов по отраслям экономики показал, что 52,4 процентов из них работают в строительстве, 11 процентов - в обрабатывающей промышленности, 9,6 процентов - в оптовой и розничной торговле, авторемонте, 9 процентов - в сельском, лесном и рыбном хозяйстве, в сфере услуг жилищно-коммунального хозяйства и общественного питания, 7 процентов - в транспортировке и хранении, управлении и обеспечении дополнительных услуг и 9 процентов оказывают другие виды услуг и ведут свою деятельность в прочих секторах экономики.³⁰

Как показывают исследования, основным вынуждающим фактором внешней трудовой миграции является материальный фактор, в частности, желание получать высокие доходы (55%), отсутствие подходящей работы по месту жительства (17,5%) или относительно низкая заработная плата (17,5%)³¹.

Одной из наиболее распространённых форм неформальной внешней трудовой миграции в Узбекистане является маятниковая миграция. В первые годы формирования новой модели экономического развития Узбекистана эта форма миграции получила относительно широкое распространение. В настоящее время масштабы маятниковой миграции намного сократились, так как часть челночных мигрантов не смогли справиться с требованиями рыночной экономики и прекратили свою деятельность, в то время как другая часть - накопили стартовый капитал за счёт торгово-посреднической деятельности и разместили его в других сферах экономической деятельности.

В условиях Узбекистана развитию трудовой миграции препятствуют следующие факторы:

– недостаточное использование возможностей расширения сотрудничества по внешней трудовой миграции;

– отсутствие у населения достаточных знаний, квалификационных навыков и опыта для выхода на международный рынок труда.

В ходе исследования была предпринята попытка изучить общественное мнение по поводу случаев неформального выезда за границу на заработки. Несмотря на их низкий показатель в официальных источниках, 52 процента респондентов считают, что «за границей работает много людей». На вопрос «Сколько ваших ближайших соседей работают за границей?» 90,7 процентов респондентов дали ответ. Из них 53,3 процентов указали на цифру до 10, а 26,5 процентов - от 10 до 20, 20,2 процентов респондентов указали на цифру

²⁹ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь–декабрь ойларига (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019.–9-бет.

³⁰ Там же –С. 7.

³¹ Результаты опроса/Опрос проводился Независимым институтом по мониторингу формирования гражданского общества, в нём непосредственно участвовал диссертант.

более 20 человек, в среднем показатель составил 11,7³². Логически, если респонденты считают половину своей улицы соседями, то количество работающих за границей с каждой махалли составит более 20 человек.

Необходимо отметить, что одной из наиболее распространённых форм трудовой миграции в Узбекистане является внутренняя миграция. В 2019 году в общей численности занятых 11,4 процента населения вели свою деятельность в процессе миграции внутри республики, из них 7,1 процент - приезжая в город Ташкент. В их составе 78,6 процентов составляют мужчины и 21,4 процентов - женщины. Возрастная структура маятниковых мигрантов внутри республики имеет следующий вид: 50,5 процентов – молодые люди моложе 30 лет, 49,5 процентов - лица старше 31 года. Анализ уровня образованности внутренних маятниковых мигрантов показал, что 18,3 процентов из них имеют высшее образование, 58,8 процентов - среднее специальное, 22,9 процентов - среднее образование³³.

В проведённом исследовании наличие в составе респондентов лиц, желающих работать за границей (53 процента) или тех, кто может поехать работать в другой регион Узбекистана (22,8 процентов), создаёт благоприятные условия для неформальной трудовой миграции. Отсюда вытекает необходимость государственного регулирования данного процесса и включение граждан в систему государственной социальной защиты путём заключения соответствующих соглашений и договоров со странами или регионами, в которые направлена трудовая миграция.

В пятой главе диссертации под названием **«Направления совершенствования механизма функционирования рынка труда в Узбекистане»** изучено формирование кластерных структур на рынке труда и разработаны их перспективные модели, исследованы иерархическая модель рынка труда Узбекистана и альтернативные сценарии её развития, определены направления и перспективы развития рынка человеческого капитала, предложена модель его управления.

Следует отметить, что «в обобщенном виде механизм функционирования рынка труда считается моделями рынков труда. При этом под моделью понимается событие, структура процесса или их описание»³⁴.

Кластер – это организационная форма объединения сил заинтересованных субъектов (образования, власти, производства), их взаимовыгодной связи. Для формирования и успешного функционирования кластеров необходимо в качестве основы и источника объединения сил заинтересованных сторон воспользоваться неиспользуемыми в регионах государственными объектами, задачей при этом является удовлетворение потребностей в профессиональной подготовке работников и специалистов. Посредством кластерных структур

³² Результаты опроса/Опрос проводился Независимым институтом по мониторингу формирования гражданского общества, в нём непосредственно участвовал диссертант.

³³ Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларининг 2019 йил январь–декабрь ойларидаги (йиллик) ҳисоб-китоб балансига шарҳлар. 2019.–8-бет.

³⁴ Абдурахмонов Қ. Меҳнат иқтисодиёти: Назария ва амалиёт. Т.: Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси «FAN» нашриёт давлат корхонаси, – 2019. – 124-бет.

создаются условия для «заказа» бизнес-структур на определенное количество необходимых кадров и специалистов, для их профессиональной подготовки и переподготовки при поддержке региональных органов государственной власти и управления на основе современных мировых стандартов в соответствии с требованиями работодателя.

Создание кластерных структур в регионах способствует формированию интегрированной трехуровневой системы на рынке труда, включая первый уровень, являющийся основой системы, то есть адаптацию к предлагаемому труду в условиях рынка, второй уровень – разработка всех программ непрерывного образования по принципу «блок-модуль» с согласованием программ высшего и среднего специального образования, и третий уровень включает подготовку к дополнительной профессии и создание отдельных центров по каждому уровню (рис. 3).

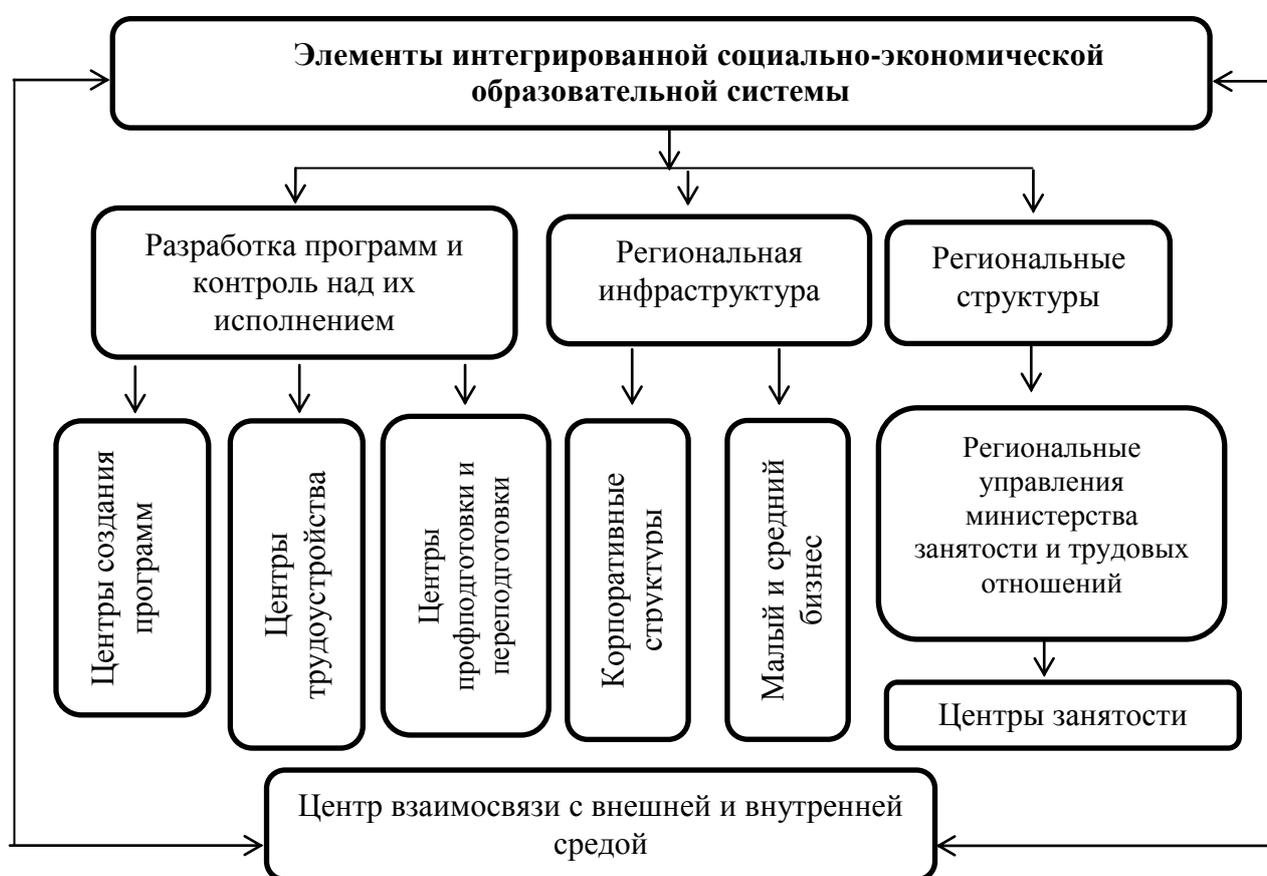


Рис. 3. Модель интегрированной социально-экономической структуры рынка труда³⁵

Кроме того, у большинства населения трудоспособного возраста, обеспечивающего себя работой, не хватает знаний, навыков и опыта для развития собственного бизнеса. Поэтому возникает необходимость создания микрокластерных структур в сферах животноводства (зайцеводство, пчеловодство, крупный рогатый скот, овцы, козы и т. д.), выращивания продукции в теплицах. Эти микрокластерные структуры работают по принципу «предоставление информации – снабжение – производство -

³⁵ Составлено диссертантом.

маркетинг» и помогают трудоспособному samozанятому населению в семьях, получивших кредит. С помощью данных микрокластерных структур будут обеспечены взаимные интересы в цепи «государство – бизнес-структура – семья – бизнес-структура – государство» (рис. 4).

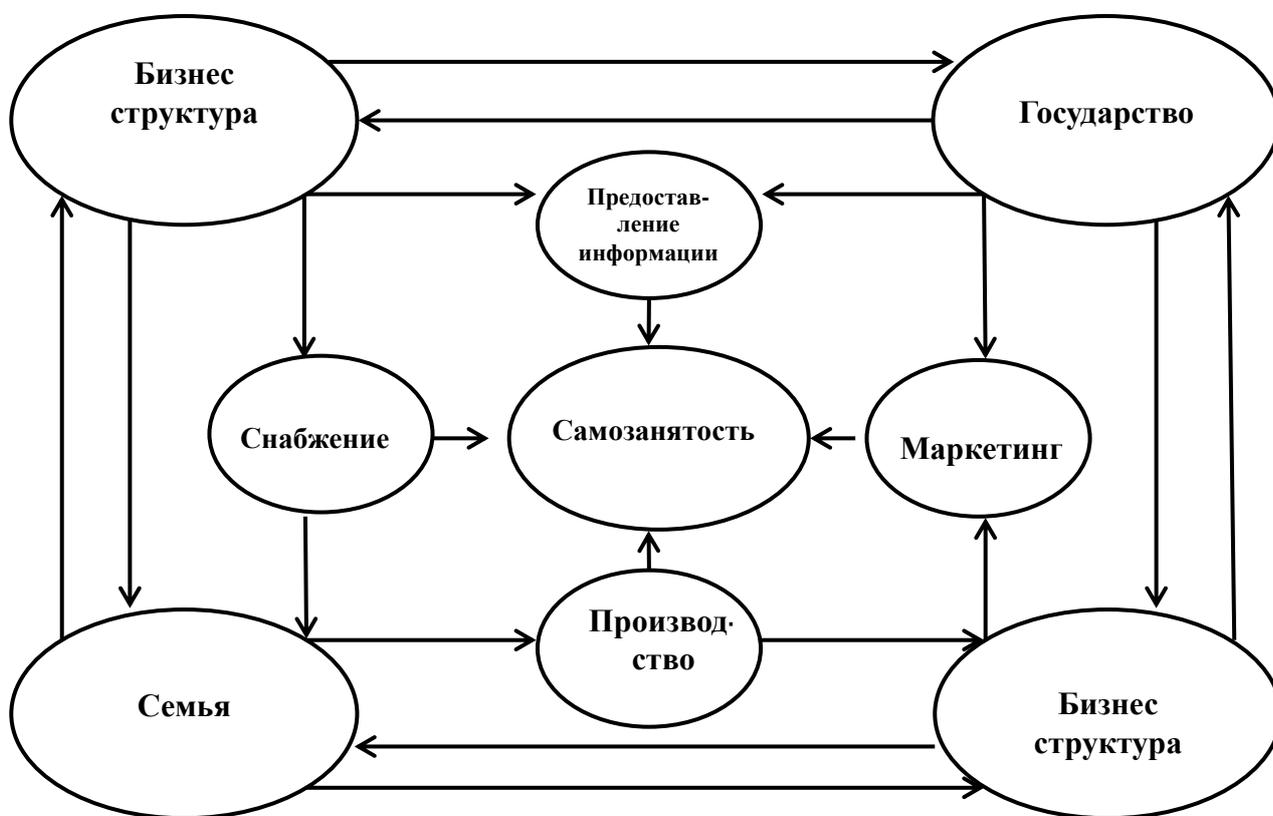


Рис. 4. Модель микрокластерной структуры³⁶

Рынком труда считается система, имеющая иерархическую структуру и зависящая от экономических, социальных, технологических, политических и демографических факторов. С этой точки зрения, при определении перспектив рынка труда выбран подход, основанный на методе иерархического анализа. В соответствии с ним были изучены все показатели, критерии, факторы, определяющие реальное состояние рынка труда, и рынок труда рассматривался как единая многоуровневая система, то есть структура, определяющая будущее состояние рынка труда, разделенная на несколько уровней. При этом, если первый уровень определяет основную цель перспектив рынка труда, то второй уровень состоит из факторов, влияющих на достижение поставленной цели.

Каждый из этих факторов зависит от субъектов на рынке труда, которые составляют третий уровень, и в той или иной степени воздействуют на перспективы рынка труда. Четвёртый уровень воплощает в себе цели расположенных на третьем уровне субъектов рынка труда.

³⁶ Составлено диссертантом.

Таким образом, альтернативные сценарии были упорядочены от максимальной до минимальной вероятности в следующем порядке и сделаны соответствующие выводы:

- расширение рынка высококвалифицированных кадров – 0,262;
- сохранение нынешнего состояния рынка труда – 0,206;
- обеспечение полной занятости – 0,185;
- усиление трудовой миграции – 0,143;
- развитие государственного сектора экономики – 0,122;
- рост безработицы – 0,079.

Среди альтернативных вариантов большое значение в ближайшем будущем будет иметь «рынок высококвалифицированных кадров». Данное обстоятельство указывает на то, что в будущем рынок труда Узбекистана должен быть ориентирован на высококвалифицированные кадры, а также на развитие и совершенствование рынка человеческого капитала.

Одной из причин дисбаланса региональных рынков труда, то есть несоответствия спроса и предложения, является несовершенство процесса обмена информацией в системе взаимоотношений участников рынка человеческого капитала, который является элементом рынка труда. Таким образом, предложена модель управления рынком человеческого капитала для инновационного развития экономики (рис. 5).

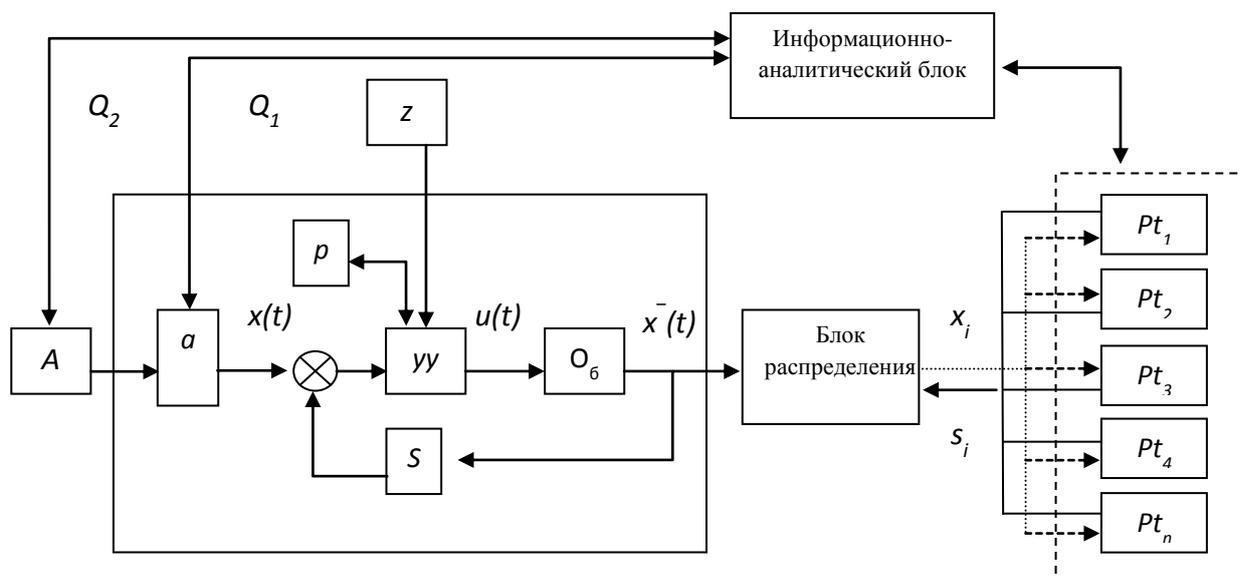


Рис. 5. Модель управления рынком человеческого капитала в целях инновационного развития экономики³⁷

где: $x(t)$ – разработка внутренних стандартов и правил в науке и образовании; $u(t)$ – образовательные стандарты, программы повышения квалификации и практики, дистанционное обучение и др.; p – службы социальной поддержки, учреждения здравоохранения, кредитные организации, благотворительные фонды и др.; yy – научные и образовательные учреждения (факультеты, кафедры, научные школы,

³⁷ Составлено диссертантом

институты); O_6 – студент, слушатель, магистрант, докторант; z – экономические, социальные, политические факторы; Q_n – стратегический план инновационного развития региона; $\bar{x}(t)$ – текущее состояние системы; S – сведения об обратной связи, результатах тестов и контроля; A – региональные управления системы образования; a – администрация учебных заведений; $P_{t_{i(n)}}$ – потребители (предприятия и организации, являющиеся заказчиками человеческих и интеллектуальных ресурсов); s_i – заказы на человеческие и интеллектуальные ресурсы; x_i – объем выполненных заказов для потребителей ($P_{t_{i(n)}}$).

Предлагаемая модель воплощает в себе порядок последовательных управленческих мер на микро- и макроуровнях. При этом управленческие меры на микроуровне принимаются под влиянием информации о внешних факторах. Такая информация может оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на процесс управления ($Q_n; z$). Положительное влияние достигается за счёт получения информации о среднесрочных и долгосрочных прогнозах развития экономики региона. А отрицательным влиянием является неверность статистической информации, наличие расхождений в данных о нынешнем состоянии развития экономики региона.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе исследования концептуальных основ развития рынка труда в условиях формирования инновационной экономики были сделаны следующие научные выводы, связанные с совершенствованием механизма его функционирования:

1. «Рынок труда - это совокупность социально-экономических отношений, связанных с продажей, покупкой и использованием рабочей силы».

2. В понимании сущности рынка труда целесообразно использовать в качестве его элемента экономическую категорию «найм». При изучении механизма функционирования рынка труда время «найма», как правило, не учитывается. Однако «найм» является необходимым, важным элементом современного рынка труда. С точки зрения экономической категории найма, рынок труда представляет собой систему социально-экономических отношений между трудоспособными слоями рабочей силы, нуждающимися в работе по найму, и физическими или юридическими владельцами факторов производства при распределении, перераспределении наёмного труда и включении рабочей силы в процесс общественного производства.

3. Категория «труд» отражает одновременно два состояния: способность людей к труду (потенциал) и движение способностей к труду (функциональное состояние). Если бы на рынке труда безработные, нуждающиеся в трудоустройстве, нанимались бы в соответствии с их потенциальной рабочей силой, их функциональная рабочая сила отошла бы на второй план. В результате, после реализации труда часть занятых перешла бы

в ряды лиц, нуждающихся в трудоустройстве. Эта ситуация приведёт к росту естественного уровня безработицы.

4. Так как в состав имеющихся вакансий входят профессии, пользующиеся большим спросом на рынке труда, такие как портной-кройщик, прядильщик, газосварщик, электрик, водопроводчик, электромонтажёр, водитель, сантехник, бурильщик, строитель, в том числе штукатур-маляр, кровельщик, каменщик, бетонщик, машинист крана, бульдозерист целесообразно оживление в общеобразовательных школах и семьях работ по профессиональной ориентации молодёжи, при этом необходимо развитие системы «семья-школа-профессиональная школа», правильная ориентация молодежи на получение профессии, получение знаний молодёжью в профессиональных школах с изучением требований внутреннего и внешнего рынков труда, международных стандартов.

5. Регионы республики различаются по темпам демографического роста. По динамике численности населения можно разделить регионы на две группы. Первая группа характеризуется быстрыми темпами роста трудовых ресурсов и высокой демографической нагрузкой на трудоспособное население, а во вторую группу входят регионы с замедленными темпами роста населения и трудовых ресурсов и сравнительно низкой демографической нагрузкой. В первой группе основные проблемы связаны с сильным демографическим давлением на рынок труда, рисками безработицы, во второй же группе наблюдается старение населения. Как показывает анализ, тенденция демографического развития в регионах страны отражается в снижении рождаемости, что непосредственно сказывается на возрастной структуре населения.

6. При создании новых рабочих мест следует обратить внимание на их стоимость и провести сравнение с эффективностью рабочих мест. Стоимость одного создаваемого нового рабочего места различается в зависимости от направления обеспечения занятости населения, самые дорогие новые рабочие места приходятся на высокотехнологичные объекты, а самые дешёвые - в направлении надомного труда, в том числе обеспечения самозанятости. Это свидетельствует об эффективности использования гибких форм обеспечения занятости населения.

7. Как показывает анализ, в общей численности населения наблюдается тенденция увеличения доли лиц трудоспособного возраста или снижения бремени иждивенчества. Данная ситуация может привести в будущем к следующим последствиям: во-первых, проблема безработицы останется актуальной в результате неэффективного использования трудоспособного населения; во-вторых, можно обеспечить устойчивый экономический рост за счёт эффективного использования растущего населения трудоспособного возраста.

8. Молодёжь недостаточно конкурентоспособна на рынке труда. Она составляет половину граждан, официально зарегистрированных как безработные, а в сельской местности - 60 процентов. Тридцать процентов

занятых на временной и разовой работе также составляют молодые люди. Ускоренный темп роста трудового потенциала происходит, в частности в сельской местности, в условиях высокого уровня насыщенности трудовыми ресурсами, в результате чего многие молодые люди начинают искать работу за пределами своего постоянного места жительства, посредством миграции.

9. В условиях формирования рыночных отношений неформальный сектор превратился в самостоятельный сегмент рынка труда, который оказывает существенное влияние на занятость населения, социально-экономическую ситуацию. Наблюдается наличие обратной зависимости между уровнем развития отдельно взятых регионов и масштабом неформального сектора, то есть масштаб неформального сектора больше в странах с низким уровнем экономического развития и незначителен в странах с высоким уровнем экономического развития. Оценивая тенденцию изменения неформальной занятости в Узбекистане, можно отметить, что неформальная занятость проявляется не как дисфункция процесса перехода к рыночным отношениям, а как механизм, который активно вовлекает население в рыночные отношения и способствует процессу перехода.

10. Частью неформальной занятости является работа по найму экономически активного населения у юридических и физических лиц, одним из объектов которой является покупка рабочей силы юридическими и физическими лицами, "рынки мардикеров", где часть экономически активного населения может продавать рабочую силу по определенной стоимости. В результате комплексного изучения деятельности действующих в стране «рынков мардикеров» с точки зрения экономической теории и социологических опросов:

– выявлена закономерность, согласно которой «по мере увеличения времени работы на открытом рынке мардикеров количество участников рынка мардикеров уменьшается или увеличивается их деятельность в его закрытых типах;

– закономерность о том, что рынку мардикеров характерно постоянство для определённого периода экономического цикла, когда спрос и предложение на рабочую силу или рабочая сила и количество рабочих мест непропорциональны, и только в остальные периоды экономического цикла его форма может видоизмениться.

11. Исследования с использованием иерархической модели рынка труда позволили сделать следующие выводы по каждому из шести выбранных сценариев по перспективам рынка труда:

а) исследования показали, что среди альтернативных вариантов большое значение в ближайшем будущем будет иметь «рынок высококвалифицированных кадров». Данное обстоятельство указывает на то, что в будущем рынок труда Республики Узбекистан должен быть ориентирован на высококвалифицированные кадры;

б) ожидается рост прибыли, в том числе доходов от трудовой деятельности, за счёт внедрения современных технических и технологических средств, повышающих экономическую эффективность производства;

в) дальнейший рост инвестиционной активности под влиянием прогрессивной политики государства в области налогообложения и кредитования обеспечит увеличение занятости за счёт создания новых рабочих мест и модернизации существующих;

г) будет наблюдаться снижение интенсивности потоков внешней и внутренней трудовой миграции; в рамках устойчивого развития общества расширятся возможности регулирования миграции трудоспособного населения на региональном уровне;

д) возрастёт роль государства в обеспечении политической, экономической и социальной стабильности в обществе, регулировании стратегических процессов, протекающих на рынке труда, в рациональном использовании природных, финансовых и трудовых ресурсов, их эффективном пополнении и распределении;

е) в ближайшей перспективе ситуация с безработицей может измениться в лучшую сторону, если не возникнут кризисные состояния, роста безработицы не ожидается.

12. Разработаны следующие практические рекомендации по совершенствованию механизма функционирования рынка труда:

– учитывать организацию высокотехнологичных производств, создание высокоэффективных рабочих мест и подготовку креативных кадров в образовательных учреждениях для ведения трудовой деятельности на этих рабочих местах при совершенствовании механизма функционирования рынка труда в условиях формирования инновационной экономики;

– подходить к вопросу эффективной организации рынка труда с учётом региональных особенностей демографических изменений;

– соблюдать принцип «от частного к общему» при обеспечении занятости населения;

– расширение масштабов ярмарок вакансий и совершенствование качественной общенациональной информационной системы свободных рабочих мест;

– обеспечение формирования у сотрудников государственных и негосударственных организаций, ответственных за занятость населения, навыков использования национальной базы свободных рабочих мест;

– включить тему «Развитие личностных навыков конкурентоспособности на рынке труда» в учебную программу предмета «Обучение профессии» для старшеклассников средних общеобразовательных учреждений;

– обеспечить системность работ по соответствию подготовки специалистов в системе высшего и среднего специального профессионального образования с требованиями внутреннего и внешнего рынков труда;

– эффективное использование традиционных и нетрадиционных форм занятости при трудоустройстве безработной части населения;

– в области совершенствования системы организованной миграции: целесообразно внести соответствующие изменения и дополнения в Закон Республики Узбекистан «О частных агентствах занятости», а также принять Закон «О трудовой миграции», которые предусматривают дистанционную регистрацию необходимых документов в рамках законодательства страны, куда выезжает мигрант, получение первоначального варианта разрешения, способствующего немедленному началу работы, предотвращению нарушений законодательства этой страны,

13. На основе углубленного анализа состояния рынка труда разработаны следующие предложения по его перспективам:

– применение инновационных подходов к дальнейшему развитию регионального рынка труда, включая использование модели управления рынком труда, предлагаемого механизма интегрированной социально-экономической кластерной структуры, построение взаимоотношений между региональной инфраструктурой, региональной структурой и представителями наёмных работников на основе социального партнёрства;

– у большей части самозанятого трудоспособного населения не хватает знаний, навыков и опыта для развития собственного бизнеса. Создание микрокластерных структур в этих сферах;

– при увеличении количества специалистов с высшим образованием уделять особое внимание их качеству и географии и обеспечению соответствия доли вакансий, предлагаемых на рынке труда, доле кадров с высшим образованием;

– самым удобным для молодёжи способом дистанционного получения дохода через интернет, без первоначального капитала является фрилансинг. В частности, при формировании и развитии электронного рынка труда, обеспечении инновационных временных разовых работ целесообразно использование субъектами рынка данной модели, для осуществления деятельности, нахождения работы или сотрудника, используя систему нахождения специалиста по месту нахождения субъекта (дома, на предприятии), в связи с этим считается целесообразным принятие закона Республики Узбекистан «О фрилансингской деятельности».

**ON TIME SCIENTIFIC COUNCIL ON THE BASIS OF THE SCIENTIFIC
COUNCIL FOR THE SCIENTIFIC DEGREES AWARDING
DSc. 03/30.12.2019.I.01.11 UNDER THE NATIONAL UNIVERSITY OF
UZBEKISTAN**

NATIONAL UNIVERSITY OF UZBEKISTAN

KHUDAYBERDIEV ZAFAR RAKHIMOVICH

**IMPROVING THE MECHANISM OF THE FUNCTIONING OF THE
LABOR MARKET IN CONDITIONS OF FORMATION
OF INNOVATIVE ECONOMY**

**08.00.01 – Economic theory
08.00.10 – Demography. Labor economics.**

ABSTRACT OF DOCTORAL (DSc) DISSERTATION

Tashkent – 2020

The theme of the doctoral dissertation (DSc) was registered B2020.3.DSc/Iqt266 at the Supreme Attestation Commission under the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan.

Doctoral dissertation has been prepared at the National University of Uzbekistan named after Mirzo Ulugbek.

The abstract of the dissertation is available in three languages (Uzbek, Russian, English (synopsis)) on the website of the Scientific Council (www.nuu.uz) and on the website Information and Education Portal "Ziyonet" (www.ziyonet.uz).

Scientific adviser:

Vakhobov Abdurahim Vasikovich
Doctor of Economic science, professor

Official opponents:

Nabiyev Elshod Ganiyevich
Doctor of Economic science, professor

Zokirova Nodira Kalandarovna
Doctor of Economic science, professor

Rasulova Dilfuza Valievna
Doctor of Economic science, docent

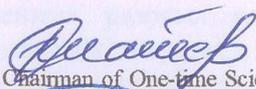
Leading Organization:

Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan

Dissertation defense will be held at the meeting of the One-time Scientific Council on the basis of the Scientific Council for the scientific degrees awarding DSc.03/30.12.2019.I.01.11 under the National University of Uzbekistan in 2020 "27" november at 14⁰⁰ o'clock. (Address: 100074, Tashkent, University street, 4. Tel: (99871) 227-12-24; fax: (99871) 246-53-21, 246-90-80, 246-02-24, e-mail: rector@nuu.uz).

The doctoral dissertation (DSc) is available at the Information Resource Center of the National University of Uzbekistan (registered by 83). (Address: 100074, Tashkent, University Street, 4. Tel: (99871) 227-12-24; fax: (99871) 246-53-21, 246-90-80, 246-02-24, E-mail: rector@nuu.uz).

The abstract of the dissertation was distributed on "11" november 2020.
(Register Protocol No. 9 on "11" november, 2020).


Sh. G. Yuldashev
Chairman of One-time Scientific Council on the basis of the Scientific Council for the Scientific degrees awarding, Doctor of Economic science, professor


Q. Q. Mambetjanov
Secretary of One-time Scientific Council on the basis of the Scientific Council for the Scientific degrees awarding, Doctor of Economic science


Kh. P. Abulkasimov
Chairman of the Scientific Seminar under One-time Scientific Council on the basis of the Scientific Council for the Scientific degrees awarding, Doctor of Economic science, professor



INTRODUCTION

The aim of the research work is to develop scientific proposals and practical recommendations aimed at improving the mechanism of functioning of the labor market in the context of formation of innovative economy.

The object of research work is the labor market of the Republic of Uzbekistan and the economic processes in it.

The scientific novelty of the research work:

based on the proposal to systematically organize the work of vocational guidance of students in general secondary education for the training of targeted personnel in areas that are in high demand in the labor market;

improved by proposing to organize the activities of innovative temporary one-time employment bureaus on the basis of public-private partnership;

the economic mechanism to ensure a balance between the national plan for the training of qualified personnel and the needs of sectors of the economy has been improved by taking into account internal and external demand for labor in the labor market and creating a legal and institutional framework for organized labor migration;

an innovative labor market management model, the application of an integrated socio-economic cluster structure, as well as a mechanism for linking micro-clusters to macro-cluster structures for the self-employed working population have been proposed;

improved social partnership between regional infrastructure, regional structures and employers through the establishment of training centers for business companies in countries where many Uzbeks work, in some of the vacant secondary special vocational colleges;

based on a hierarchical model of the labor market and six alternative scenarios, a proposal was developed to define its prospects.

Implementation of the research results:

On the basis of scientific and practical proposals developed to improve the mechanism of the labor market in the formation of an innovative economy:

the proposal which to systematically organize the work of vocational guidance of students in general secondary education for the training of targeted personnel in areas that are in high demand in the labor market, taking into account the available vacancies in the country was used in the preparation of item 9 of PR No.3856 of the Resolution of the President of the Republic of Uzbekistan dated July 14, 2018 and paragraph 14 of the Resolution No.1066 the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan dated December 31, 2018 (Reference No. 09-14/1264 of the Committee on Science, Education and Health of the Senate of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan of July 4, 2019);

the proposal which organization of innovative temporary one-time employment bureaus on the basis of public-private partnership was used the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan included in the mechanism of implementation of paragraph 5 of the fourth priority of the State Program for the implementation of the Action Strategy in the «Year of

Science, Enlightenment and Digital Economy». (Reference No 01/00-04/2395 of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan of March 2, 2020);

the proposal which to improve the long-term national training plan and the economic mechanism to ensure a balance between the needs of the economy by taking into account internal and external demand for labor in the labor market and creating a legal and institutional framework for organized labor migration was used in the preparation of Articles 10-14 of the Law of the Republic of Uzbekistan «On Private Employment Agencies» of October 16, 2018 (Reference No. 04/3-15-62 Committee on Labor and Social Affairs of the Legislative Chamber of the Oliy Majlis of the Republic of Uzbekistan of June 5, 2019);

the proposal which innovative model of labor market management, application of integrated socio-economic cluster structure, as well as creation of a mechanism for linking microclusters to macrocluster structures for self-employed able-bodied population was used in the development of the «Long-term National Strategy for Employment in 2020» the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan. (Reference No 01/00-04/2395 of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan of March 2, 2020);

the proposal which improving social partnership between regional infrastructure, regional structure and employers through the establishment of training centers for business companies in countries where many Uzbeks work, in part of the vacant secondary specialized vocational colleges was used in the transfer of 30 vacant secondary special vocational colleges to the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan, on the basis of which the activities of the centers will be organized, the Action Strategy of the President of the Republic of Uzbekistan dated January 17, 2019 in the preparation of paragraph 33 of the State Program for the «Year of Active Investments and Social Development». (Reference No 01/00-04/2395 of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan of March 2, 2020);

the proposal which determining the prospects of the labor market on the basis of a hierarchical model and six alternative scenarios was used in the preparation of the State Program of the President of the Republic of Uzbekistan dated January 17, 2019 "On the implementation of the Action Strategy for the five priority areas of development of the Republic of Uzbekistan in 2017-2021 in the «Year of Active Investment and Social Development» and paragraph 220, in the development of the «Long-term National Strategy for Employment 2020». (Reference No 01/00-04/2395 of the Ministry of Employment and Labor Relations of the Republic of Uzbekistan of March 2, 2020).

The outline of the dissertation. The dissertation consists of an introduction, five chapters, conclusion, list of references. The volume of the dissertation consists of 244 pages.

ЭЪЛОН ҚИЛИНГАН ИШЛАР РЎЙХАТИ
СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ
LIST OF PUBLISHED WORKS

I бўлим (I часть; I part)

1. Худайбердиев З. Р. Ўтиш даври иқтисодиёти шароитида меҳнат бозори: назария ва амалиёт масалалари. Монография. – Т.: «Молия». 2008. – Б. 191.
2. Худайбердиев З. Р. Бандлик (иқтисодий ва сиёсий талқин). Монография. – Наманган: «Ибрат». 2003. – Б.120.
3. Худайбердиев З. Р. Дунё мамлакатларида демографик жараёнлар. // «Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси» таҳлилий журнали. – Т.: 2004. № 5 – 6. – Б. 56 – 57. (08.00.00; №1)
4. Худайбердиев З. Р. Меҳнатда бандлик: иқтисодий ва сиёсий талқин. // «Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси». таҳлилий журнали. – Т.: 2004. № 9 – 10. – Б. 60 – 61. (08.00.00; № 1)
5. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозорининг долзарб масалалари. // «Жамият ва бошқарув» журнали. –Т.: 2008. №2, – Б. 44 – 45. (08.00.00; №8)
6. Худайбердиев З. Р. Норасмий меҳнатда бандлик. // «Жамият ва бошқарув» журнали. – Т.: 2008. № 3. – Б. 44 – 45. (08.00.00; № 8)
7. Худайбердиев З. Р. Халқаро меҳнат миграцияси: таҳлил ва талқин. // «Жамият ва бошқарув» журнали. –Т.: 2008. №4. – Б. 94 – 95. (08.00.00; №8)
8. Худайбердиев З. Р. Ишчи кучими ёки меҳнат? // «Жамият ва бошқарув» журнали. –Т.: 2009. № 2. – Б. 88 – 89. (08.00.00; № 8)
9. Худайбердиев З. Р. Бандликнинг эгилувчан шакли. // «Жамият ва бошқарув» журнали. – Т.: 2009. №3, – Б. 89 – 90. (08.00.00; №8)
10. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозорига бағишланган назарий қарашлар эволюцияси. // «Жамият ва бошқарув» журнали. – Т.: 2009. № 4. – Б. 63 – 64. (08.00.00; № 8)
11. Худайбердиев З. Р. Замонавий бошқарувда жамоатчилик фикрининг ўрни. // «Жамият ва бошқарув» журнали. – Т.: 2010. Махсус сон. – Б. 166 – 169. (08.00.00; № 8)
12. Худайбердиев З. Р. О рынке труда в Узбекистане. // «Общество и экономика» // Society and economy. Международный научный и общественно-политический журнал. 2015. № 4 – 5. – Россия. – С. 101 – 106. (08.00.00; № 20)
13. Худайбердиев З. Р. Теоретические и практические аспекты рынка труда. // «Экономика, статистика и информатика». Научно-практический журнал. 2015. № 5. – Россия. – С. 138 – 142. (08.00.00; № 30)
14. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозорининг объекти хусусида илмий ёндашувлар, гипотеза ва хулосалар. // «Иқтисодиёт ва молия» илмий-амалий журнали. – Т.: 2018. № 12. – Б. 31 – 38. (08.00.00; № 18)

15. Khudayberdiev Z. R. About the research of the market of the provision of temporary one-time work. // «Mintaqada zamonaviy fan, ta'lim va tarbiyaning dolzarb muammolari» elektron ilmiy to'plam / Electronic journal of actual problems of modern science, education and training. 2019, № 1. – P. 427 – 437. (08.00.00; № 22)

16. Худайбердиев З. Р. Рынок труда Республики Узбекистан: теоретико-практические и демографические вопросы. // «Проблемы современной экономики». Евразийский международный научно-аналитический журнал. 2019. № 1. – Россия. – С. 170 – 173. (08.00.00; № 21)

17. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозорида инновацион ёндашувлар. // «Иқтисодиёт ва молия» илмий-амалий журнали. –Т.: 2019. №2. – Б. 36-43. (08.00.00; №18)

18. Худайбердиев З. Р. Рынок труда в условиях модернизации национальной экономики Узбекистана. // «Региональная экономика: теория и практика». 2019. Т.17. № 7. – Россия. – С. 1286 – 1297. (08.00.00; № 22)

19. Худайбердиев З. Р. Инсон капитали бозори иқтисодиётнинг инновацион ривожланишини белгиловчи омил сифатида. // «Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар» илмий электрон журнали. – Т.: 2019. № 4. – Б. 90 – 101. (08.00.00; № 10)

20. Худайбердиев З. Р. Неформальная занятость (о ее государственном регулировании). // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации. // Материалы 4-международной конференции ФГУ МГУ им. М. В. Ломоносова. – М.: 2007. РОССПЭН. Часть 3. – С. 173 – 179.

21. Худайбердиев З. Р. Занятость как основной фактор экономического роста. // «Наука и общество: проблемы современных исследований». Сборник научных статей IV- международной научно-практической конференции НОУ ВПО «Омская гуманитарная академия». – Омск: 2010. Часть I. – С.141 – 146.

22. Худайбердиев З. Р. Иқтисодиётни модернизациялаш жараёнларининг меҳнат бозорига таъсири. // Миллий иқтисодиётни модернизациялаш стратегияси ва уни ўрта муддатларда амалга оширишнинг устувор йўналишлари мавзусидаги Республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами. –Т.: ЎзМУ. 2014. – Б.123 – 126.

23. Khudayberdiev Z. Cluster Structures in the Regional Labor Market. // Проблемы и пути трансформации национальных экономик: новые вызовы инвестиционно-инновационного прорыва. Материалы республиканской научно-практической электронной конференции. –Т.: НУУз. 2019. – С. 79-82.

II бўлим (II часть; II part)

24. Худайбердиев З. Р. Меҳнатда бандликнинг назарий тавсифи. // «Иқтисод ва ҳисобот» журнали. – Т.: 1997. №6, – Б.72 – 73.

25. Худайбердиев З. Р., Эгамбердиев Р. Хитой кишлокларида аҳолини иш билан таъминлаш. // «Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси» таҳлилий журнали. – Т.: 1999. №5, – Б. 48 – 49. (08.00.00; № 1)

26. Худайбердиев З. Р., Абулқосимов Х. П. Бир марталик иш билан таъминлаш марказлари фаолияти. // «Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси» таҳлилий журнали. – Т.: 2002. № 1 – 2. – Б. 43 – 44. (08.00.00; №1)

27. Худайбердиев З. Р. Аҳоли нуфуси ва бандлик. // Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида ижтимоий сиёсат: муаммо ва ечимлар мавзусидаги республика илмий-амалий анжумани материаллари тўплами. – Наманган: НамДУ. 2003. – Б. 82 – 85.

28. Худайбердиев З. Ижтимоий сиёсат ва бандлик. // Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида ижтимоий сиёсат: муаммо ва ечимлар мавзусидаги республика илмий-амалий анжумани материаллари тўплами. – Наманган: НамДУ. 2003. – Б. 99 – 102.

29. Худайбердиев З. Р. Норасмий иқтисодиёт ва бандлик (хорижий мамлакатлар мисолида). // Иқтисодиётни эркинлаштириш шароитида кучли ижтимоий сиёсат ва инсон омилининг ривожланиши мавзусидаги республика илмий-амалий конференцияси материаллари тўплами. – Т.: ЎзМУ. 2003. – Б. 14 – 16.

30. Худайбердиев З. Р., Жумахонов Ш., Мирзаахмедов Ҳ. Қўшма корхоналар ташкил этишнинг демографик омиллари. // География тарихи: хотира ва қадриятлар мавзусидаги республика илмий-амалий анжумани материаллари тўплами. – Наманган: НамДУ. 2005. – Б. 88 – 89.

31. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозорида: норасмий бандлик. // Миллий иқтисодиёт тармоқларини ислоҳ қилиш ва барқарор ривожланиш муаммолари мавзусидаги республика илмий-амалий анжуманининг материаллари тўплами. – Т.: ТДИУ. 2005. – Б. 242 – 243.

32. Худайбердиев З. Р. Ишсизликнинг табиий даражаси (назария ва амалиёт масалалари). // Ўзбекистонни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг минтақавий муаммолари мавзусидаги республика илмий-амалий конференцияси материаллари тўплами. – Наманган: НМПИ. 2005. 1- қисм. – Б. 32 – 34.

33. Hudaiberdiev Z.R. The Influence of Demographic Tendencies to Employment // Essential issues of development on education, science and economy. – Denmark: АТС, Arhus. –2005. – P. 37 – 40.

34. Худайбердиев З. Р. Влияние малого бизнеса и частного предпринимательства на занятость. // «Экономика и финансы». – М.: 2008. № 12 (151). – С. 37 – 38.

35. Худайбердиев З. Р. Региональный рынок труда как экономическая система. // «Экономика и финансы». – М.: 2008. №13 (152). – С. 35 – 37.

36. Худайбердиев З. Р. Аҳоли ва меҳнат ресурслари сонининг математик боғланиши. // Социально-демографические процессы в

современном Узбекистане». Материалы научно-практической конференции посвященную 15- летию Международной Конференции по Народонаселению и Развитию (Каир, 1994) и принятия Программы Действий. – Т.: 2009. – С. 187 – 189.

37. Худайбердиев З. Р. Демографическая ситуация в Республике Узбекистан и влияние ее на рынок труда. // Проблемы народонаселения в зеркале истории. VI- Валентеевские чтения. Сборник материалов международной конференции Центра по изучению проблем народонаселения экономического факультета МГУ им. М.В.Ломоносова. – М.: 2010. – С. 314-319.

38. Худайбердиев З. Р., Арипов О. Государственное управление и регулирование малого бизнеса и частного предпринимательства в период мирового кризиса. // Государственное управление в XXI веке: традиции и инновации. Материалы 8- й международной конференции ФГУ МГУ им. М. В. Ломоносова. – М.: 2010. РОССПЭН. – С. 69 – 74.

39. Худайбердиев З. Р., Худойбердиев Ё. Баркамол авлод тарбиясига бандликнинг иқтисодий ва мафқуравий жиҳатларининг таъсири. // Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози таъсирини Ўзбекистонда юмшатишнинг минтақавий хусусиятлари мавзусидаги минтақавий илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Термиз: ТерДУ. 2010. – Б. 13 – 16.

40. Худайбердиев З. Р. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида меҳнат бозорининг минтақавий хусусиятлари. //Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози таъсирини Ўзбекистонда юмшатишнинг минтақавий хусусиятлари мавзусидаги минтақавий илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Термиз: ТерДУ. 2010. – Б. 312-315.

41. Худайбердиев З. Меҳнат миграцияси: мозий ва ҳозирги замон. // Ёшлар ва аёлларнинг меҳнат қонунчилиги бўйича ҳуқуқий билим ва маданиятини шакллантириш мавзусидаги минтақавий илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Наманган. 2010. – Б. 30 – 32.

42. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозори: гипотеза ва хулосалар. // «Баркамол авлод йили»га бағишланган анъанавий илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Наманган. 2010. – Б. 77 – 79.

43. Худайбердиев З. Р., Худойбердиев Ё. З. Жаҳон молиявий-иқтисодий инқирози шароитида меҳнат ресурсларини бошқариш масалалари. // «Баркамол авлод йили»га бағишланган анъанавий илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Наманган. 2010. – Б. 87 – 89.

44. Hudaiberdiev Z.R. Actual matters of the labour market of Uzbekistan. // «Наука о человеке: гуманитарные исследования». - Омск. 2010. №5. -С.102-105.

45. Hudaiberdiev Z.R. The mechanism of the functions of labor market. // European Journal of Business and Economics. – Prague, Czech Republic. –Vol. 3. 2011. – P. 4 – 6.

46. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозори: назария ва амалиёт масалалари. <http://www.ziyonet.uz>. 2011. 17 январь.

47. Худайбердиев З. Р. Ўзбекистон меҳнат бозорининг ҳозирги ҳолати ва истиқболлари. // Макроэкономические и региональные аспекты моделирования устойчивого экономического роста. Материалы Форума Экономистов Узбекистана. – Т.: Институт прогнозирования и макроэкономических исследований, Программа Развития ООН. 2011. «InfoCOM.uz», – С. 359 – 365.

48. Худайбердиев З. Р. Малый бизнес как генератор рабочих мест. // Кичик бизнес ва тадбиркорлик ривожини истиқболлари мавзусидаги республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами.: – Андижон. АндМИИ. 2011. – Б. 397 – 399.

49. Худайбердиев З. Р. Рынок труда Узбекистана: современное состояние и перспектива. // «Наука и общество: проблемы современных исследований». Сборник научных статей V- международной научно-практической конференции НОУ ВПО «ОмГА». Часть I. Экономические и политические процессы в современном обществе. – Омск: 2011. – С. 122 – 129.

50. Худайбердиев З. Р. Перспективы эффективного функционирования рынка труда Узбекистана. // Демографическое развитие Республики Узбекистан за годы независимости. Материалы научно-практической конференции, посвященной 20- летию юбилею Независимого развития республики. – Т.: 2011. – С. 104 – 107.

51. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозори тадқиқи: умумий хулосалар ва тавсиялар. // Стратегия дальнейшего повышения конкурентоспособности национальной экономики. Материалы IV- го Форума Экономистов Узбекистана (часть II). – Т.: ПРООН, ИПМИ. 2012. – С. 184 – 188.

52. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозорини ривожлантиришнинг айрим минтақавий жиҳатлари. // Иқтисодийни модернизациялаш шароитида меҳнат бозорининг ривожланиш хусусиятлари ва аҳоли бандлигини ошириш йўллари мавзусидаги республика илмий-амалий конференция материаллари тўплами. – Т.: ЎЗМУ. 1- қисм. 2013. – Б. 25 – 28.

53. Худайбердиев З.Р. Касбга йўналтириш – меҳнат бозорига таъсир кўрсатишнинг ташкилий усули сифатида. // Методологические вопросы разработки стратегий долгосрочного развития. Материалы V- Форума экономистов. – Т.: IFMR. 2013. – С. 333 – 337.

54. Hudaiberdiev Z.R. Labor market in Uzbekistan. // The advanced science Journal. – USA. Columbia Street, Torrance CA. 2014. Issue 9. – P.133 – 138.

55. Худайбердиев З. Р. Меҳнат бозорининг ривожланиш тенденциялари. // Иқтисодийни модернизациялаш шароитида меҳнат ресурсларидан самарали фойдаланиш ва аҳоли бандлигини ошириш йўллари мавзусида Ўзбекистон Республикаси олий ва ўрта махсус таълим

вазирлиги миқёсидаги илмий-амалий конференция материаллари тўплами.
– Т.: ЎЗМУ. 1- қисм. 2015. – Б. 23 – 26.

56. Khudayberdiev Z.R. Labour market in Uzbekistan: new theories, present situation and prospects. International journal of research in social sciences. – USA. 2019. Vol. 30. № 01. – P. 01 – 10.

Автореферат ЎзМУ илмий журнали таҳририясида таҳрирдан ўтказилди ва ўзбек, рус, инглиз тилларидаги матнлар мослиги текширилди (07.11.2020 й.).

Босишга рухсат этилди: 09.11.2020 йил.
Бичими 60x84 ¹/₁₆, «Times New Roman»
гарнитурда рақамли босма усулида босилди.
Шартли босма табағи: 5. Адади 100. Буюртма № 96
Тошкент тўқимачилик ва енгил саноат институти босмахонаси.
Босмахона манзили: 100100, Тошкент ш., Шохжаҳон-5.

