MEHNAT BOZORI VAA KORXONALARDA MEHNAT RESURSLARIDAN FOYDALANISH

Rahmatullayev Umarbek
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
To'rtko'l fakulteti o'qituvchisi
tel: , umarbekraxmatullayev@gmail.com
Odiljonova Marvarid Obidjon qizi
Toshkent davlat iqtisodiyot universiteti
To'rtko'l fakulteti talabasi
tel: 99 957 28 86
odiljonovamarvarid1@gmail.com

Annotatsiya: Maqolada mehnat bozori mexanizmlarining shakllanishi va korxonalarda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish masalalari ilmiy jihatdan tahlil qilindi. Mehnat bozori iqtisodiy tizimning tarkibiy elementi bo'lib, unda ishchi kuchi taklifi va unga bo'lgan talab o'zaro ta'sirda shakllanadi. Tadqiqotda mehnat resurslarining tarkibiy tuzilmasi, ularning korxona ishlab chiqarish jarayonlaridagi funksional roli va samaradorlik ko'rsatkichlari statistik hamda tahliliy usullar yordamida o'rganilgan. Natijada kadrlar salohiyatini rivojlantirish va adaptiv boshqaruv mexanizmlarini joriy etish taklif etiladi.

Kalit so'zlar: bandlik darajasi, mehnat bozori, inson kapitali, ishsizlik darajasi, modernizatsiya qilish.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozori har qanday mamlakat iqtisodiy rivojlanishining asosiy omillaridan biri hisoblanadi. Chunki mehnat bozori jamiyatdagi ishchi kuchining taklifi va unga bo'lgan talab asosida shakllanadi, bu jarayonda ish beruvchilar bilan mehnat qiluvchi xodimlar o'rtasidagi iqtisodiy, huquqiy va ijtimoiy munosabatlar namoyon bo'ladi[1].Natijada, raqobat paydo bo'ladi. Aynan shu munosabatlar orqali mehnat sharoitlari, mehnat haqi miqdori, bandlik darajasi va mehnat faoliyatining qonuniy poydevori belgilanadi[2]. Bugungi kunda ishlab chiqarish jarayonida inson kapitalining roli yanada ortib bormoqda. Agar ilgari korxonalar natijalariga asosan texnika, uskunalar va mablag'lar ta'sir qilgan bo'lsa, hozirda xodimning bilim darajasi, kasbiy ko'nikmalari, malakasi va tashabbuskorligi korxonaning muvaffaqiyatini belgilovchi asosiy omillardan biriga aylangan[3]. Jumladan, xodimning iliy malakasi, nazariy bilimlarni amaliyotda qo'llay olishi

[1] Karimov A. *Mehnat bozori iqtisodiyoti*. — Toshkent: Iqtisodiyot, 2021.
[2] O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. — Toshkent, 2023.
[3] Becker G. *Human Capital*. — Chicago: University of Chicago Press, 2019.

korxonaning muvaffaqiyatga erishishga hissa qo'shadi. Chunki nazariy bilimlarni amaliyotda qo'llay olish qobiliyati korxona rivojlanishiga poydevor bo'la oladi. Shu sababli korxonalarda mehnat resurslaridan oqilona foydalanish mehnat unumdorligini oshirish, ishlab chiqarish xarajatlarini kamaytirish va raqobatbardosh mahsulot yoki xizmat yaratish uchun juda muhimdir[4]. Xususan, O'zbekiston Respublikasida so'nggi yillarda mehnat munosabatlarini takomillashtirish, bandlikni kengaytirish, xodimlarning mehnat sharoitlarini yaxshilash hamda ularni kasbiy rivojlantirishga qaratilgan tizimli islohotlar amalga oshirilmoqda. Masalan, O'zbekiston Respublikasi Davlat hukumati tomonidan qabul qilingan "2022–2026 yillarga mo'ljallangan Taraqqiyot strategiyasi"da aholi bandligini ta'minlash, mehnat bozorida moslashuvchanlikni kuchaytirish va inson kapitaliga investitsiyalarni ko'paytirish ustuvor vazifa sifatida belgilangan[5]. Yuqorida qabul qilingan strategiya O'zbekistonni mehnat bozori va korxonlarda mehnat resurslaridan foydalanish bo'yicha tashlangan yakdil qadamni ko'rishimiz mumkin. Biroq amaliyotda ayrim muammolar ham mavjud. Jumladan, mehnat bozorida malakali kadrlar yetishmovchiligi, korxonalarda xodimlarni rag'batlantirish tizimining yetarli darajada samarali tashkil qilinmagani, ayrim tarmoqlarda mehnat unumdorligining pastligi va mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligining barqaror emasligi kuzatilmoqda. Xalqaro Mehnat Tashkiloti (ILO) ma'lumotlariga ko'ra, global mehnat bozorida ham malaka talablari tez o'zgarib bormoqda, bu esa kadrlar malakasini doimiy yangilab borish zaruratini kuchaytirmoqda[6]. Natijada, korxonalarda mehnat resurslaridan foydalanish jarayonini ilmiy asosda o'rganish, undagi muammolarni aniqlash va ularni bartaraf etish bo'yicha takliflar ishlab chiqish tadqiqotning dolzarbligini belgilaydi. Bu statiskadan shunday xulosa qilsak bo'ladiki, O'zbekistonda ham kadrlar siyosatida ayrim qonunchiliklarga o'zgartirish kiritish lozim. Bu borada O'zbekistonda bir qator amaliy ishlar amalga oshirilmoqda. Masalan bularga, kadrlar siyosatida, kadrlarni chet elda o'qitib, ularni "El-Yurt umidi " Jamg'armasi orqali moliyaviy qo'llab-quvvatlash, xalqaro tashkilotlar bilan hamkorlikda dual ta'lim**,** stajirovka tizimlari yo'lga qo'yilmoqda. Bunday amaliy ishlardan maqsad shuki, O'zbekistonda davlatni rivojlantirishga intiluvchan kadrlar bazasini shakllantirishdan iboratdir.

O'zbekiston Respublikasi Statistika agentligi ma'lumotlariga ko'ra, 2024 yil boshida mamlakatning iqtisodiy faol aholisi soni **15,7 million** kishini tashkil etgan bo'lib, ulardan **14,3 million nafari band**, **1,4 million nafari ishsiz** sifatida qayd etilgan. Shu bilan birga, rasmiy **ishsizlik darajasi 8,8 %** miqdorida kuzatilgan[7].

---

[4] Zokirova N. *Korxonalarda mehnat resurslarini boshqarish*. — Toshkent: Fan va texnologiya, 2020.

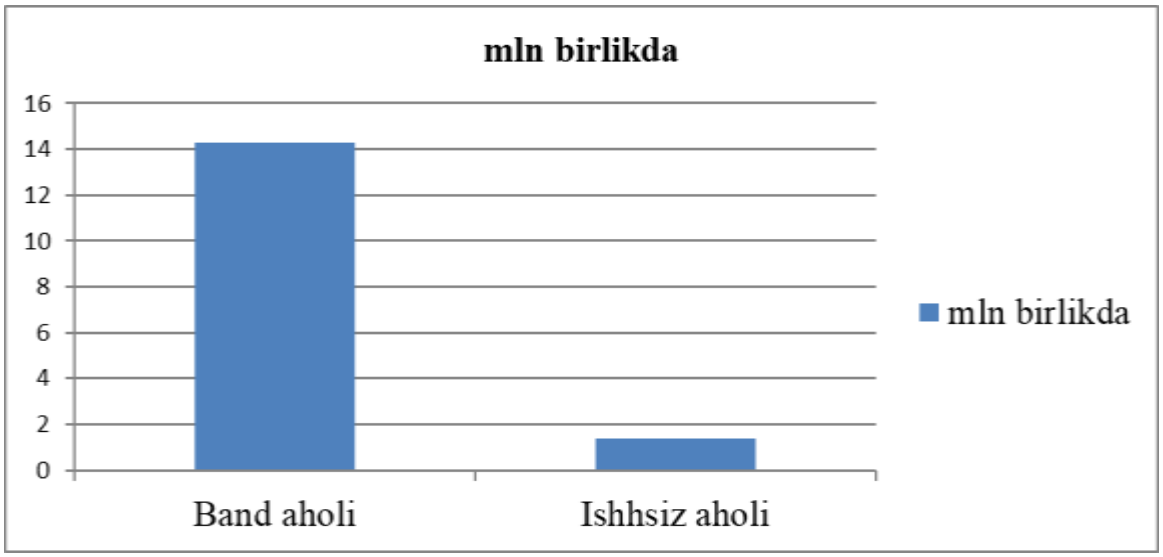
"2022–2026 yillarga mo'ljallangan Taraqqiyot strategiyasi" Farmoni.

[6] ILO. *World Employment and Social Outlook*. — Geneva, 2023.

[7] *O'zbekiston Statistika agentligi "Aholining iqtisodiy faolligi" to'g'risidagi hisobot, 2024*

1-jadval

Statiska dinamikasi



Ish bilan band aholining **63,5 %** i xususiy sektor korxonalarida, **18,2 %** i davlat korxonalarida, qolgan qismi norasmiy bandlik segmentida faoliyat yuritmoqda. Norasmiy bandlik darajasi hanuz yuqori bo‘lib, **2023 yilda 47 %** atrofida qayd etilgan[8]. Bu ko‘rsatkichlar shuni ko‘rsatadiki, mamlakat mehnat bozori rivojlanayotgan bo‘lsada, mehnat munosabatlarini to‘liq qonuniylashtirish hali ham dolzarb vazifalardan biri bo‘lib qolmoqda. Buni natijasida O’zbekistonda bir qator Prezident qaror va farmonlari qabul qilingan. Buning yaqqol isboti sifatida, O’zbekiston Respublikasing Ikkinchi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning 2025-yil 4-avgustda qabul qilgan “Mehnat munosabatlari va kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish hamda ish beruvchilarni rag‘batlantirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlari to‘g‘risida” farmoni bunga yaqqol misol sifatida ko’rish mumkin.

O‘zbekiston korxonalarida mehnat unumdorligi oxirgi yillarda ijobiy o‘sish tendensiyasini ko‘rsatmoqda. Masalan, 2023 yilda sanoat tarmog‘ida mehnat unumdorligi o‘rtacha 5,2 % ga oshgan[9]. Bunday mehnat unumdorligining oshishi aholi daromadlaring bevosita oshishiga olib keladi. Ammo ishlab chiqarish hajmlari ortib borayotgan bo‘lsada, ayrim korxonalarda xodimlarning malaka darajasi past, mehnatni rag‘batlantirish tizimi yetarli darajada samarali emas, texnologiyalarning yangilanish sur’ati sekin. Shu bois, korxonalarda inson kapitalini rivojlantirish strategiyasi ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda asosiy yo‘nalishlardan biri hisoblanadi.

ILOning 2023 yilgi hisobotiga ko‘ra, xodimlarning malaka oshirish dasturlariga jalb qilinishi mehnat unumdorligini o‘rtacha 8–12 % ga oshiradi[10]. Buni natijasida, mamlakat xizmat ko’rsatish sohasida ish unumdorligining oshishiga turtki bo’ladi.

[8] *Jahon banki – Uzbekistan Labor Market Update, 2023*
[9] *O‘zbekiston Respublikasi Iqtisodiyot va Moliya vazirligi, “Makroiqtisodiy sharh”, 2023/IV chorak*
[10] *: ILO – World Employment and Social Outlook Report, 2023*

O‘zbekistonda mehnat bozori modernizatsiyasining ustuvor yo‘nalishlari “Yangi O‘zbekiston Taraqqiyot Strategiyasi – 2026” da belgilangan [11]. Ushbu yo‘nalishlarga quyidagilar kiradi:

Yo‘nalish	Mazmuni
Kasbiy ta’limni kuchaytirish	Kasb-hunar markazlari sonini oshirish, ta’lim mazmunini ishlab chiqarish talablariga moslashtirish
Raqamli mehnat platformalarini rivojlantirish	Ish qidirish va ishchi yollash jarayonlarining onlayn tizimga o‘tkazilishi
Mehnat sharoitlarini yaxshilash	Mehnat xavfsizligi standartlarini kuchaytirish
Rag’batlantirish tizimini modernizatsiya qilish	Mehnat haqi va bonus tizimlarini samarali boshqarish

O‘tkazilgan tahlillar shuni ko‘rsatadiki, O‘zbekistonda mehnat bozori bosqichma-bosqich modernizatsiya qilinmoqda, mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligi yildan-yilga oshib bormoqda. Statistik ma’lumotlarga ko‘ra, so‘nggi yillarda ishsizlik miqdori sezilarli pasaygan, bandlik ko‘rsatkichlari esa barqaror o‘sish sur’atiga ega. Biroq mehnat resurslarining hududlar kesimida teng taqsimlanmasligi, ayrim sohalarda malakali kadrlar yetishmovchiligi va kichik biznes hududlarda mehnat unumdorligi pastligicha qolayotgani asosiy ijtimoiy muammolardan biri hisoblanadi. Chunki bunday muammolarni hal qilmasdan turib, barqaror iqtisodiy o’sishga erishish mushkul vazifalardan biridir.

Shunday ekan, korxonalarda mehnat resurslaridan samarali foydalanish, avvalo, xodimlarning kasbiy malakasi, sifatli mahsulotlar uchun ishkab chiqarish uchun yaatilgan mehnat sharoitlarining zamonaviy talablarga moslashuvi, raqamli texnologiyalarni joriy etish va mehnatni rag‘batlantirish tizimining takomilligiga bog‘liq. Shu bois, mehnat bozori infratuzilmasini rivojlantirish, kasb-hunar ta’limi tizimini amaliyotga yo‘naltirish, kadrlarni qayta tayyorlash va malakasini oshirish dasturlarini kengaytirish zarur.

Tadqiqot natijalaridan shunday xulosaga kelsak bo’ladiki, O‘zbekistonda mehnat resurslaridan foydalanish samaradorligini oshirish iqtisodiy o‘sishning asosiy omili bo‘lib, korxonalarda innovatsion boshqaruv texnologiyalaridan foydalanish, inson kapitaliga investitsiyalarni ko‘paytirish va ishchi kuchining raqobatbardoshligini oshirish, hamda ilmiy salohiyatli kadrlarni bazasini shakllantirish orqali yuqori natijalarga erishish mumkin.

[11] “2022–2026 yillarga mo‘ljallangan Taraqqiyot strategiyasi” Farmoni.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR

1. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “2022–2026 yillarga mo‘ljallangan Yangi O‘zbekiston Taraqqiyot strategiyasi to‘g‘risida”gi Farmoni. — Toshkent, 2022.
2. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining “Mehnat munosabatlari va kasbga tayyorlash tizimini takomillashtirish hamda ish beruvchilarni rag‘batlantirishga oid qo‘shimcha chora-tadbirlari to‘g‘risida” Farmoni. Toshkent, 2025
3. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. — Toshkent: Adolat, 2023.
4. O‘zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi. “Mehnat bozori sharhi – 2024”. — Toshkent, 2024. https://mehnat.uz
5. O‘zbekiston Respublikasi Statistika agentligi. “Aholining iqtisodiy faolligi to‘g‘risida yillik hisobot”. — Toshkent, 2024. https://stat.uz
6. Iqtisodiyot va moliya vazirligi. “Makroiqtisodiy sharh”. — Toshkent, 2023. https://moliya.uz
7. Zokirova N. Korxonalarda mehnat resurslarini boshqarish. — Toshkent: Fan va texnologiya, 2020.
8. Karimov A. Mehnat bozori iqtisodiyoti. — Toshkent: Iqtisodiyot, 2021.
9. Becker G. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. — Chicago: The University of Chicago Press, 2019.
10. International Labour Organization (ILO). World Employment and Social Outlook 2023. — Geneva: ILO Publications, 2023.