

9. Piper N., Withers M. *Forced transnationalism and temporary labour migration: implications for understanding migrant rights. Identities*, 2018, vol. 25, no. 5, pp. 558-575. Available at: <https://doi.org/10.1080/1070289X.2018.1507957> (accessed 20.04.2020).
10. Berry J. *Immigration, acculturation, and adaptation. Applied Psychology: An International Review*, 1997, no. 46 (1), pp. 5-34.16.
11. Kim Y.Y. *Adapting to a new culture: An integrative communication theory. Theorizing about intercultural communication. Gudykunst W., ed. Thousand Oaks, Sage, 2005, pp. 375-400.*
12. *Mapping Report of the Kyrgyz Diaspora, Compatriots and Migrants Abroad: Update and Inventory of the Kyrgyz Diaspora Members/Groups List of Some Large Communities Abroad (in Some Countries of Destination and/or Permanent Residence in Migration). IOM, Bishkek, 2022 ISBN 978-92-9268-423-5 (PDF).*
13. *Международная организация по миграции [Электронный ресурс]: Миссия. URL: <https://www.iom.int/mission> (дата обращения: 20.08.2019).*
14. *Постановление Президента Республики Узбекистан «О дополнительных мерах по поддержке граждан Республики Узбекистан, осуществляющих временную трудовую деятельность за рубежом, и членов их семей» № ПП-149 от 01.03.2022 г.*
14. Исакулов Ш.Н. *Миграционные процессы в аспекте регулирования Журнал Экономическое обозрение №12*
15. Исакулов Ш. *«Потенциальные трудовые мигранты Узбекистана: трансформация миграционных предпочтений». Монография. – Т.: Иктисодиёт дунёси, 2018. - 185 стр.*



[https://doi.org/10.55439/ECED/vol23\\_iss6/a27](https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss6/a27)

## НОАНЪАНАВИЙ БАНДЛИК ИННОВАЦИОН ШАКЛЛАРИНИ ТАРТИБГА СОЛИШ МАСАЛАЛАРИ

**Муяссар Мирзакаримова -**

Фарғона давлат университети “Молия” кафедраси  
доценти, иқтисодиёт фанлари доктори

**Лола Азимова -**

Тошкент тўқимачилик ва енгил саноат институти  
“Корпоратив бошқарув” кафедраси кат. ўқит

**Махлиё Юрсунова -**

Фарғона давлат университети “Иқтисодиёт ва сервис”  
Кафедраси 2-босқич магистранти

**Аннотация:** Мақолада ноанъанавий бандлик шароитида (аутсорсинг мисолида) ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартиб солиш соҳасидаги тадқиқотлар келтирилган. Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари учун аутсорсингни қўллашнинг устунликлари ва камчиликлари аниқланган. Ноанъанавий бандликнинг аутсорсинг каби шаклининг қўлланилиши шароитида ишчи ва иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатларини тадқиқ этган ҳолда ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишнинг самарадорлигини оширишни талаб қилиши ҳақида хулоса қилинган, яъни аутсорсинг тадбирларини ўтказишда ишловчиларнинг вакиллари (касаба уюшмалари) иш берувчиларга (корхона ва аутсорсинг компанияси раҳбарлари) музокаралар столига ўтиришни таклиф қилиши керак. Ваҳоланки, компаниянинг аутсорсингга қисман ўтишида ишловчиларнинг манфаатлари иккинчи ўринга тушириб қўйилди ва ҳисобга олинмади.

**Таянч сўзлар:** ноанъанавий бандлик, ижтимоий-меҳнат муносабатлари, аутсорсинг.

## ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ФОРМ НЕСТАНДАРТНОЙ ЗАНЯТОСТИ

**Муяссар Мирзакаримова -**

Доцент Ферганского университета кафедры «Финансы»

**Лола Азимова -**

Старший преподаватель кафедры

“Корпоративного управления” ТИТЛП

**Махлиё Юрсунова -**

Магистрантка 2-курса кафедры

“Экономика и сервиса” ФерГУ

**Аннотация.** В статье проведено исследование в сфере регулирования социально-трудовых отношений в условиях нестандартной занятости (на примере аутсорсинга). Выявлены достоинства и недостатки применения аутсорсинга для субъектов социально-трудовых отношений. Исследуя взаимоотношения между работником и работодателем в условиях применения такой формы нестандартной занятости, как аутсорсинг, сделан вывод о том, что требуется повышать эффективность регулирования социально-трудовых отношений, то есть при проведении мероприятий аутсорсинга представители работников (профсоюзные организации) должны предложить работодателям (руководителям предприятия и аутсорсинговой компании) сесть за стол переговоров. Ведь зачастую при переходе компании на аутсорсинг интересы работников уходят на второй план и попросту не учитываются.

**Ключевые слова:** нестандартная занятость, социально-трудовые отношения, аутсорсинг.

## THE PROBLEMS REGULATION OF INNOVATION FORMS OF PRECARIOUS EMPLOYMENT DEVELOPMENT

Муяссар Мирзакаримова -

Доцент Ферганского университета кафедры «Финансы»

Лола Азимова -

Старший преподаватель кафедры

"Корпоративного управления" ТИТЛП

Махлиё Юрсунова -

Магистрантка 2-курса кафедры

"Экономика и сервиса" ФерГУ

**Abstract.** In this article the research in the sphere of regulation of social and labour relations in terms of precarious employment (on the example of outsourcing) is carried out. Advantages and disadvantages of outsourcing application for subjects of social and labour relations are revealed. Exploring the relationship between employee and employer in terms of use of such forms of precarious employment as outsourcing, it is concluded that it is necessary to increase the effectiveness of regulation of social-labour relations, that is, during the events of outsourcing, workers' representatives (trade union organization) have to offer employers (the managers of the enterprise and the outsourcing company) to negotiate. After all, often during the transition of the company to outsourcing, the interests of employees fall by the wayside or they are simply neglected.

**Keywords:** precarious employment, labour relations, outsourcing

**Кириш.** Ноанъанавий бандликнинг ривожланиши ҳозирги шароитда долзарб аҳамият касб этади. Ноанъанавий бандлик у ёки бу шакллари тарқалиши аҳоли кексайиши, талабалар бандлигининг ўсиши, аёлларнинг меҳнат бозорида оммавий иштирок этиши, кичик тадбиркорликнинг ривожланиши билан бирга борадиган демографик инқироз билан белгиланган.

Меҳнат бозори қатнашчилари учун меҳнат бозори эгилувчанлигини оширишга бўлган эҳтиёж ноанъанавий бандлик шакллари тарқалишининг асосий сабабларидан биридир. Иш берувчилар нуқтаи назаридан ноанъанавий бандликнинг у ёки бу шакли инсон капиталини бошқаришнинг самарали воситаси ҳисобланади; ишчилар учун кўплаб вазиятларда у ўзаро меҳнат муносабатлари ишонч асосига қурилган шахсий тавсифдаги (айниқса, аҳолининг ижтимоий ҳимояланмаган қатламлари учун) муаммоларни ҳал қилиш имконияти ҳисобланади. Ноанъанавий бандлик шакллари инсон меҳнат фаолиятини нафақат ўзига жалб қилади, балки унинг барча соҳаларига, шу жумладан, ишга жойлаштириш, касбга тайёрлаш, иш тартиби, меҳнат шароитлари, иш ҳақиға муҳим таъсир кўрсатади.

Шуни таъкидлаш керакки, анъанавий бандлик оммавий ишлаб чиқариш ривожланган шароитда кенг тарқалганлигига қарамасдан, меҳнатни ташкил қилишнинг тейлорча ёндашувлари билан бир вақтда, сифатли меҳнат шароитлари тақчиллиги ҳам мавжуд бўлади.

Мамлакат иқтисодиётидаги таркибий ўзгаришлар, глобал рақобатнинг кучайиши, демографик инқироз таъсири, меҳнат бозоридаги талаб ва таклиф номуносаблиги, ходимларга харажатларнинг камайиши иш берувчидан ҳам,

ишловчилардан ҳам меҳнат муносабатларидаги эгилувчанликни талаб қилади. Иш ҳақи салмоғининг камайиши инқироз даврида малакали ходимларнинг қисқариши билан мутаносиб равишда корхоналар молиявий ҳолатининг ёмонлашишига олиб келди. Корхоналар раҳбарларининг кўпчилиги ходимларни қисман бандлик ёки эгилувчан иш графигига ўтказган ҳолда уларни сақлашга интидилар.

Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 20 октябрдаги ЎРҚ-642- сонли "Аҳоли бандлиги тўғрисида"ги қонунида иш берувчининг иқтисодий мустақиллиги тамойилини кучайтириш, қонуности ҳужжатлардаги нормаларни бевосита қонунда белгилаш ҳамда ўзини ўзи банд қилишнинг замонавий ва самарали шакллари, жумладан масофавий меҳнат, фрилансинг каби фаолият турларини кенгайтириш ва унинг мақомини белгилаш масалалари назарда тутилган[1]. Ушбу йўналиш нафақат меҳнат унумдорлигининг ўсишини, балки меҳнат соҳасида ишловчиларнинг ҳуқуқлари ва тамойилларининг бузилишларига тўсқинлик қилувчи ноанъанавий бандликнинг ривожланиши шароитида меҳнат бозорининг ҳуқуқий тартибга солинишини таъминлаш учун шароит яратишни ҳам кўзда тутади.

Ушбу ҳужжат билан аҳолини иш билан таъминлашга оид қатор масалалар Қонун даражасида белгиланди. Жумладан:

- аҳоли бандлигини рағбатлантириш ва тадбиркорликка жалб этиш учун субсидия, грант ва кредитлар ажратиш;
- ҳар йили иш ўринларини ташкил этишга доир давлат бюртмасини шакллантириш;
- маҳаллий меҳнат органлари томонидан иш қидираётган ва ишсиз шахсларга кўрсатиладиган хизматлар турлари;

- иш қидираёган шахсларни маҳаллий меҳнат органлари томонидан рўйхатга олиш ва ҳисобдан чиқариш тартиби;

- “Ягона миллий меҳнат тизими” идоралараро дастурий-аппарат комплексини юритиш;

- меҳнат стажини электрон тарзда ҳисобга олиш.

**Мавзуга оид адабиётлар шарҳи.** Сўнгги ўн йилликларда дунёнинг ривожланган мамлакатларида телеиш, коворкинг, ходимлар аутсорсинги каби ноанъанавий бандлик инновацион шакллари кенг тарқалди. Ихтисослашган ташкилотлар фаолиятини йўлга қўйишда корхоналар томонидан малакали бўлмаган вазифаларнинг бажарилиши харажатларни камайтириш, ходимларнинг мослашиш даврини қисқартириш, корхоналар фаолиятини асосий кўринишига жамлаш имкониятини берди, бу эса маҳсулотлар ва кўрсатилаётган хизматлар сифатини яхшилаш имкониятини яратади. Ишлар ёки хизматлар (аутсорсинг) аниқ турини бажариш ҳақида шартнома тузишда корхона раҳбари (бюртмачи) ўз хоҳишига қараб, ташкилотни танлайди, бунда кўрсатиладиган хизматлар қиймати, етакчилик мавқелари, малакали ишчилар, бюртмачи ходимни аутсорсинг ташкилоти (аутплейсмент) штатига ўтказиш имконияти каби асосий мезонларга қаралади.

Аутплейсмент собиқ иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилган ишчиларни босқич-ма-босқич ишга жойлаштириш учун ишга жойлаштириш соҳаси мутахассислари ёки аутсорсинг ташкилотини жалб қиладиган ишчи ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномасининг бузилишини ўзида мужассамлаштиради. Мазкур хизматлар ҳақини одатда иш берувчи тўлайди, бу янги ташкилотда ишга жойлашган ходимларни нафақат сақлаб қолиш, балки ишдан бўшатилган ишчилар томонидан ходимларни қисқартириш зарурати ҳақида раҳбариятнинг қарорига салбий муносабатини камайтиришнинг ҳам имконини беради.

С.О.Календжян аутсорсингни “компанияларнинг айрим бошқарувчилик вазифаларини ва зарурат туғилганда, тегишли ресурсларни узоқ муддатга ўтказишга асосланган тадбиркорлик фаолиятининг замонавий шакли” сифатида таърифлайди. Бунда аутсорсер ушбу вазифаларни самарали бажариши ва ўтказилган ресурслардан фойдаланиши мумкин” [4].

Дж. Б. Хейвуд “аутсорсинг”ни “корхона ички бўлими ёки бўлимларини ва улар билан боғлиқ барча активларни маълум вақт давомида қайсидир хизматларни келишилган нархда таклиф қиладиган хизматларни етказиб берувчи ташкилотга ўтказиш” сифатида қарайди [5]. Амалиётда аутсорсинг турли йўналишларда кенг тарқалди. Н.В.Молоткова ва И.С.Сахаровлар аутсорсингнинг қуйидаги моделини ажратади-

лар: ускуналар бошқаруви; танланма аутсорсинг; тактик аутсорсинг; стратегик; трансформацион, ўтиш аутсорсинги; ишбилармонлик жараёнлари аутсорсинги; қўшма корхона; фойдалар асосидаги муносабатлар; оффшор аутсорсинги [3].

Р. Алдерс аутсорсер ташкилот томонидан мижоз олдига қўйилаётган вазифаларни ҳал қила олишидан далолат берувчи тавсифлари” ни асосий муваффақият омиллари сифатида ажратади. Р.Алдерснинг фикрича, ҳар бир омил зарурат нуқтаи назаридан баҳоланиши лозим, муваффақият қозониш критик омиллари бутун мажмуи эса (МҚКО) ишончлилик, аниқлик, қўллаш мақсадга мувофиқлигини амалга оширилаётган лойиҳанинг кафолатланган муваффақияти нуқтаи назаридан текширилади [5]. Шу билан боғлиқ равишда, аутсорсинг – “меҳнат муносабатларининг бюртмачи шартнома бўйича маълум меҳнат вазифаларини бажариш мажбуриятини шартнома бўйича бегона ташкилотга ўтказилиб, унинг ишчилари томонидан бюртмачи ўрнатган стандартлар бўйича амалга оширилади” [3].

Бандлик инновацион шакллариининг қўлланилиши янги меҳнат муносабатларининг пайдо бўлишига олиб келади, бу эса корхонада ишловчилар меҳнатидан фойдаланиш самарадорлигини оширишга хизмат қилади. Ушбу меҳнат муносабатлари барча томонларнинг манфаатларини ҳисобга олади: ишчиларни рағбатлантириш, меҳнат унумдорлигини ошириш, меҳнат бозорини янги ўзгарувчан шароитларга мослаштириш имконини беради.

Рақамли иқтисодиёт шароитида аутсорсингнинг тарқалиши қуйидагилар билан асосланган:

- бозорларнинг рақамли технологиялар асосида ривожланиши билан;

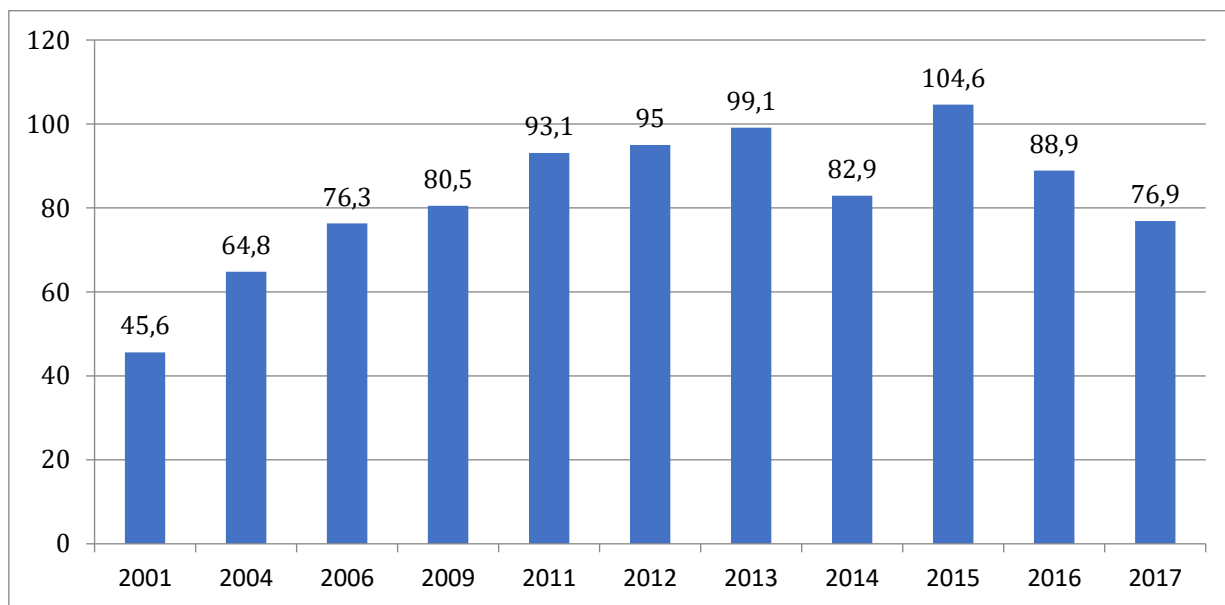
- ноанъанавий бандлик шакллариининг ривожланиши асосида ижтимоий-меҳнат муносабатларининг шаклланиши билан;

- иқтисодиётнинг турли тармоқларида корхоналарга хизмат кўрсатишга йўналтирилган минтақавий аутсорсинг платформаларини яратиш ва уларнинг ўзаро таъсири билан.

Рақамли иқтисодиётнинг фаол ривожланиши янги меҳнат муносабатларининг ривожланишига муҳим таъсир кўрсатади, бюртмачи – корхона шартномага кўра, ўз вазифаларини ихтисослашган ташкилотга ўтказиши, уларни амалга ошириш мазкур ташкилот ишчилари томонидан бажарилган, бу эса ўз навбатида, аутсорсинг ҳам ҳисобланади. Аутсорсингнинг ривожланиши асосий йўналишлари қуйидагиларда мужассамлашган: ходимларни танлаш, клиринг, транспорт ёки логистика аутсорсинги, IT-аутсорсинг ва ҳ.к.

Жаҳон даражасида аутсорсингнинг ривожланиш динамикаси 1-расмда келтирилган. Россияда 2011 йилда АНКОР, Adecco, Kelly Services ва Manpower компаниялари томонидан хусусий бандлик агентликлари уюшмаси (ХБАУ) тузилган. Агентлик уюшмаси нафақат корхоналар (мижозлар) учун эгилувчан кадрлар қарорларини қўллаш ва харажатларни қисқартириш мақсадида вақтинчалик ишчиларни тақдим этиш бўйича, балки касбий тажриба ва мансабда

ўсишга эришишдан манфаатдор ишчиларни ишга жойлаштириш ва жалб қилиш ҳамда стандартлар ва меъёрий ҳужжатлар нуқтаи назаридан ижтимоий-меҳнат муносабатларини маданийлашган тартибга солиш учун шароитлар яратиш хизматлари бўйича ҳам ривожлантиришга қаратилган. Ўзбекистонда 2022 йил 15 сентябрь ҳолатига жами ХБА сони 116 тани ташкил этади, шундан лицензия берилган ташкилотлар сони 9 та.



1-расм. 2001-2017 йилларда жаҳонда аутсорсинг бозорининг ривожланиш динамикаси, млрд долл. [8]

Бугунги кунда ишчилар ва иш берувчилар ўртасидаги ўзаро муносабатлар ижтимоий шериклик механизми асосида тартибга солинади. Республика ижтимоий шериклик тизимида трипартизм устунлик қилади. Чунки маҳаллийдан ташқари, барча даражаларда жамоа музокаралари давлат ҳокимияти вакиллари иштирокида устунлама асосда ўтказилади. Аутсорсинг шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш ўз хусусиятларига эга. Ижтимоий – меҳнат муносабатлари (ИММ) субъектлари учун аутсорсинг каби ноанъанавий бандлик шаклларини қўллаш 1-жадвалда келтирилган устунлик ва камчиликларга эга.

Т.А. Девяткова, М.В. Паничкиналар “корхоналар ва уй хўжаликлари даражасида жонли меҳнат самарадорлигини оширишдагина эмас, балки уларга киришаётган ижтимоий-меҳнат муносабатларининг барча субъектларига бошқарувчилик таъсирлари йўналишида” ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солишни ўрганади [3].

Ҳозирги шароитда аутсорсингни қўллашнинг мақсадга мувофиқлиги меҳнат бозори субъектлари учун унинг тарқалиши асосий устунликлари ва камчиликларидан вужудга кела-

ди. Ноанъанавий бандлик таркибида аутсорсингнинг ривожланиши корхоналар рақобатбардошлигини пасайтирган ҳолда уларнинг фаолияти самарадорлигига жиддий таъсир кўрсатадиган омиллар ва сабабларни муҳим даражада қайта баҳолаш билан асосланади.

Аутсорсинг Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида етарли қайд этилмаган бўлишига қарамасдан, корхоналарнинг раҳбарлари ноанъанавий бандлик ушбу шаклларини қўллашдан манфаатдордир.

**Таҳлил ва натижалар.** Ўзбекистонда 2022 йилнинг 1 январь ҳолатида ишсизлик даражаси 9,6 фоизни ташкил этиб, ўтган йилнинг шу даврига нисбатан 0,9 фоизга камайган бўлса, 2021 йилнинг январь-сентябрь ойларига нисбатан 0,2 фоизга ортди. 2021 йилнинг декабрь ойида Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ҳузуридаги Меҳнат бозори тадқиқотлари маркази томонидан республикамизнинг 108 та шаҳар ва туманларида навбатдаги ижтимоий сўров ўтказилди. Тадқиқот давомида 500 та ўзини-ўзи бошқариш органлари, 5,0 мингта уй хўжаликлари ҳамда 26,5 минг нафар фуқаролар камраб олинди.

**Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъектлари учун аутсорсингни қўллашнинг устунликлари ва камчиликлари[3]**

Ижтимоий-меҳнат муносабатлари субъекти	Устунликлари	Камчиликлари
Давлат	- янги иш ўринларини яратиш, ишсизлик даражасини пасайтириш, ижтимоий ҳимояланмаган аҳоли қатламларини бириктириш ва ишга жойлаштириш (аёллар, ёш болали ёшлар, ногиронлар); - меҳнат ресурсларининг меҳнат салоҳиятини сақлаш.	- Корхоналар ишчиларини бириктириш ва сақлаб туриш табиий рақобат ривожланишининг мавжуд бўлмаслигига олиб келади; - Ноанъанавий бандликнинг мазкур шакли қонунадан мустаҳкамлаб қўйилмаганлиги оқибатида ишчилар ижтимоий ҳимояланмаганлиги.
Иш берувчилар	- Ходимларга харажатларнинг камайиши; - Корхоналарнинг асосий фаолият турига жамланиши; - Инқироз даврида кадрлар захирасини яратиш ҳамда ходимларни сақлаш; - Ходимларни рағбатлантиришни ошириш асосий усулларида бири.	- Махфийликнинг мавжудмаслиги; - Хизматлар юқори қиймати; - Аутсорсинг корхоналари ўртасида рақобат курашининг мавжудмаслиги ва бунинг оқибатида корхоналар танловидаги қийинчиликлар.
Ишчилар	- Ишга жойлашиш потенциал имкониятларининг кенгайиши ва меҳнат ҳаракатчанлигининг ўсиши; - Аутплейсмент асосида корхоналар билан алоқаларни сақлаш имконияти.	- Касаба уюшмаларига кирмайдиган ишчилар сонининг ўсиши; ва бунинг оқибатида жамоа шартномалари билан муҳофазаланмаган ишчилар сонининг кўпайиши ҳамда касаба уюшма ташкилотлари мавқеининг кучсизланиши.

2022 йилнинг 1 январь ҳолатига меҳнат ресурслари сони 19345,0 минг кишини ташкил этиб, 2020 йилнинг шу даврига нисбатан 101,1 фоизга ёки 202,6 минг кишига ошган. Иқтисодиёт тармоқларида банд бўлганлар сони 13538,9 минг кишини ташкил этиб, ўтган йилнинг мос даврига нисбатан 2,3 фоизга (299,3 минг киши-

га) ошган. 2022 йилнинг 1 январь ҳолатига расмий секторда банд аҳоли сони 6196,3 минг кишини ташкил қилиб, 2020 йилнинг шу даврига нисбатан юридик шахсларда банд бўлганлар сони 6,3 фоизга ёки 314,8 минг кишига ошгани кузатилди[9].

**Ўзбекистонда иш билан банд аҳоли сони[9]**

Кўрсаткичлар	2010 й.	2015 й.	2016 й.	2020 й.	2021 й.
Иқтисодиётда меҳнат билан банд бўлган аҳоли	11628,4	13058,3	13298,4	13236,4	13538,9
Юридик шахсларда банд бўлганлар	4558,1	4661,1	4620,3	4972,5	4961,2
Иқтисодиётнинг норасмий секторидида меҳнат билан банд бўлганлар	5990,3	6762,1	6814,3	5654,5	5885,5
Норасмий секторда меҳнат билан банд бўлганларнинг жами бандлардаги улуши, %	51,5	51,8	51,2	42,7	43,5

Норасмий секторда банд бўлганлар сони 5885,5 минг кишини ташкил этиб, 2021 йилнинг 1 октябрь ҳолатига нисбатан 1,0 фоиз ёки 58,4 минг кишига камайган. Ўтказилган тадқиқот натижаларига кўра, ишга муҳтож бўлганларнинг умумий сони 1441,8 минг кишини, ишсизлик даражаси иқтисодий фаол аҳоли орасида 9,6 фоизни ташкил этди. 16-30 ёшгача бўлганлар орасида ишсизлик даражаси - 15,1 фоиз, аёллар орасида ишсизлик даражаси эса - 13,3 фоиз бўлди[9].

2022 йил 1 январь ҳолатига республикада иқтисодий нофаол аҳоли 4364,2 минг кишини ташкил этиб, ўтган йилнинг мос даврига нисбатан 0,5 фоизга ёки 19,8 минг кишига ортиши кузатилди. 2021 йилнинг январь-

декабрь ойларида туман (шаҳар) Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказларига 879,5 минг нафар фуқаро иш топишда ёрдам сўраб мурожаат қилган. Мурожаат қилган фуқароларнинг 393,8 минг нафари иш билан таъминланди, (2021 йилда 281,3 минг ишсиз аҳолини ишга жойлаштириш белгиланган бўлиб), йиллик дастур 140,0 фоизга бажарилди (шунингдек, 2020 йилнинг мос даврига нисбатан 108,5 фоизга ошди)[9].

Ишга жойлашишга кўмаклашилган шахсларнинг 203,6 минг нафари (51,7 %) аёллар, 160,8 минг нафари (40,8 %) ёшларни ташкил этади. Мурожаат қилган фуқароларнинг 234,2 минг банд бўлмаган аҳоли ҳақи тўланадиган жамоат ишларига жалб этилди ва уларнинг иш ҳақи учун 240,2 млрд.сўм маблағ тўлаб берилди.

Жумладан, 190,6 минг нафар ишсизлар туман (шаҳар) аҳоли пунктлари, маҳаллалар ва бошқа ҳудудларни ободонлаштириш ишларига, 14,3 минг қишлоқ хўжалиги ишларига, 10,8 минг бюджет корхоналарига (маҳаллаларда жамоатчи ёрдамчи ва ёшлар иттифоқига ёрдамчи ишчи сифатида) ва 18,5 минг бошқа йўналишларда ташкил этилган жамоат ишларига жалб этилди[9].

Бундан ташқари, 98,8 минг нафар ишсизларга 87,1 млрд.сўм ишсизлик нафақаси тайинланди ва тўлаб берилди. 2021 йил давомида 37,3 минг ишсизлар ҳамда “аёллар дафтари”, “ёшлар дафтари”га киритилган ишсизларга 83,1 млрд.сўм субсидия маблағлари ажратилди[9].

Жумладан:

- тадбиркор сифатида давлат рўйхатидан ўтказиш, асбоб-ускуна, меҳнат қуролларини харид қилиш, “Хунарманд” уюшмасига аъзолик бадални харажатларини қоплаш учун 6781 нафар фуқароларга 4,8 млрд.сўм;

- шахсий ва дала томорқасида иссиқхона, экишга уруғлар ва кўчатлар ҳамда суғориш воситаларини харид қилиш учун 18608 та оилаларга 52,7 млрд.сўм субсидия маблағлари ажратилди;

- 228 та ишлаб чиқариш кооперативлари ташкил этилиб, уларга 9,9 минг нафар ишсизлар бириктирилди ва уларнинг аъзолик улуши сифатида 21,8 млрд.сўм субсидиялар ажратилди.

2021 йилда жами 506,2 мингта янги иш ўринлари ташкил этилди ёки прогнозга нисбатан 110,7 фоизга бажарилган (ўтган йилга нисбатан 118,3 %га ўсди, 78,4 мингтага кўп). Шу жумладан,

- тармоқ инвестиция лойиҳаларини амалга ошириш ҳисобига 124 та лойиҳада жами 19,9 та;

- ҳудудий инвестиция дастурига киритилган 19,3 мингта лойиҳаларни амалга ошириш ҳисобига 218,1 мингта (105,8%) янги иш ўрни ташкил этилган;

- ижтимоий инфратузилмани ривожлантириш ҳисобига 8875 та доимий иш ўрни яратилган;

- янги рўйхатдан ўтган қарийиб 74,4 мингта кичик корхона ва микрофирмаларда 148,9 мингта янги иш ўринлари ташкил этилган.

Якка тартибдаги тадбиркорлар фаолиятини йўлга қўйиш орқали 110,8 минг нафар аҳоли банд этилди. Меҳнат бозоридаги талаблар асосида касбий билимларга ўқитиш вазирликнинг устувор вазифасига айланди. Вазирлик тасарруфида 16 та “Ишга марҳамат” банд бўлмаган аҳолига хизмат кўрсатувчи “Мономарказ”, 59 та туман ва шаҳар касб-хунарга ўқитиш марказлари, 136 та маҳаллада касб-хунарга ўқитиш масканлари фаолияти йўлга қўйилди.

Меҳнат бозорида талаб юқори бўлган 54 турдаги касблар, тадбиркорлик кўникмалари ва хорижий тиллар бўйича 2021 йилда 115,4 минг нафар ишсизлар касб-хунарга ўқишга жалб этилди. Касб-хунарга ўқишга жалб этилганларнинг асосий қисми хотин-қизлар (68,4 фоиз), ёшлар (54,4 фоиз) улушига тўғри келди.

Касб-хунарга ўқитишга жалб этилганларнинг 69,9 минг нафари (60,6%) саноат ва хизмат кўрсатиш йўналишида, 23 минг нафари (19,9%) қурилиш, 2,4 минг нафари (2,1%) агротехнологиялар, 9,2 минг нафари (8,0%) “IT” соҳаси касблари ва 10,9 минг нафари (9,4%) “Уста-шоғирд” анъанаси асосида хунармандчилик касбларига йўналтирилди[9].

Ўзини ўзи банд қилган шахс ҳақиқатда ишлаган вақтидан қатъи назар, 2021 йил учун базавий ҳисоблаш миқдорининг камида бир баравари ҳажмида ижтимоий солиқ тўлайди. Ўзини ўзи банд қилганларга меҳнат стажи ёзилади, пенсия ҳисобланади. Ўзини ўзи банд қилганлар якка тартибдаги тадбиркор сифатида рўйхатдан ўтмаган бўлиши шарт. 69 та фаолият туридан бири билан шуғуланиши мумкин. Гувоҳнома ўрнига хабар бериш тартибда масофадан туриб рўйхатдан ўтилади.

2021 йил 1 январдан бошлаб, меҳнат миграцияси йўли билан хорижда вақтинча меҳнат фаолиятини амалга ошириш ўзини ўзи банд қилган шахслар шуғулланиши мумкин бўлган фаолият (ишлар, хизматлар) турларига тенглаштирилади. “Солиқчи кўмакчи” тизимига трансформация қилиниши тадбиркорларимизнинг узлуксиз ишлашларига шароит яратиб, солиқ базасининг кенгайиши ва бюджет тушумларига ижобий таъсир кўрсатди. 356,4 мингта товар айланмаси ҳамда ходимлари сони камайган, ноль ҳисобот топширган ва янгидан рўйхатдан ўтган субъектлар сегментланиб, 239,5 минг тадбиркорга кўмаклашиш зарурлиги аниқлаб олинди. Жумладан:

- 224,2 мингтасининг масаласи бевосита солиқ органларига алоқадорлиги (бухгалтериясини юритиш, бюджет билан муносабатларини тартибга солиш, имтиёزلардан фойдаланишдаги муаммолари ҳал этиб берилди);

- 15,3 мингта бошқа ташкилотларга боғлиқ муаммолар аниқланиб, манзилли ҳал этилмоқда (7,6 мингтасига имтиёзли кредит, 7,7 мингтасига ер ва бинолар ажратиш).

«Солиқчи – кўмакчи» платформаси амалиётга жорий этилиб, унга тадбиркорларга кўмаклашувчи 14 та интерактив хизматлар жойлаштирилди.

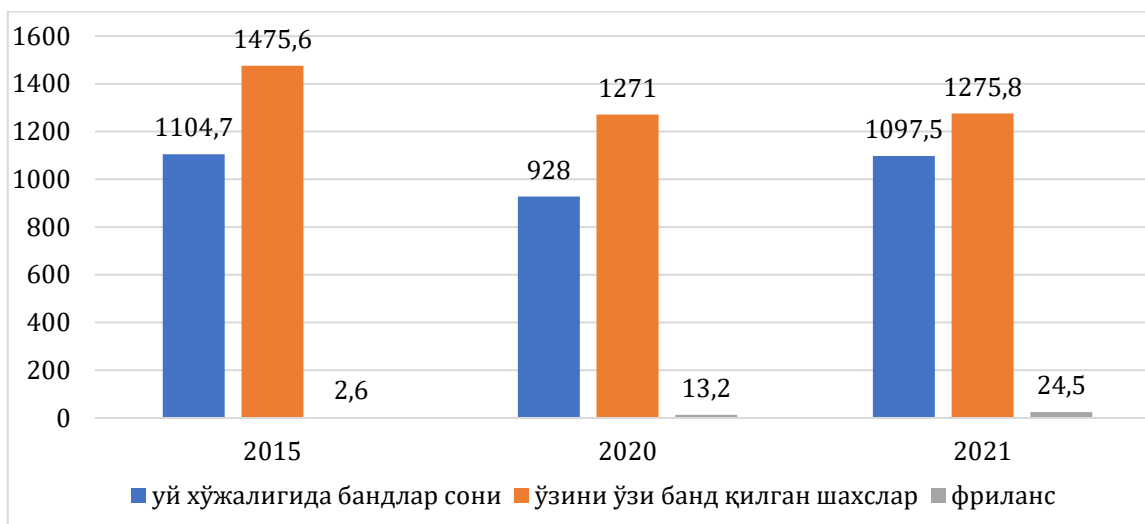
Ўзбекистон Республикасининг барча ҳудудларида “Солиқ-сервис” ДУКнинг солиқ тўловчиларга солиқ мажбуриятларини бажаришда техник жиҳатдан кўмаклашиш, шунингдек, ҳисоботлар ва декларацияларни қабул қилиш

бўйича солиқ тўловчиларга хизмат кўрсатиш юзасидан давлат солиқ хизмати органларига амалий ёрдам бериш йўналишида ҳудудий марказлар ташкил этилган.

Ахборот тизими асосий воситалар, номоддий активлар ва товар-моддий ресурслар ҳисобини юритиш, таҳлил қилиш, ҳар бир омбор кесимида кирим қилинган ҳамда чиқим қилинган товарлар, қолдиқ товарлар рўйхатини шакллантириш имконини беради. Тизимдан 21 та йирик солиқ тўловчилар тест режимдан фойдаланиб,

жами 55834 та, шундан ЭХФ орқали 55459 та, божхона орқали 207 та бирликда товар моддий захиралар тизимга кирим қилинди.

Солиқ ҳисоботларини тўғри шакллантириш ва тадбиркорлик субъектлари томонидан уларга тегишли бўлган имтиёزلардан тўлиқ фойдаланиш мақсадида солиқ тўловчининг ([my.soliq.uz](http://my.soliq.uz)) шахсий кабинетига онлайн-НКМ ва виртуал касса орқали амалга оширилган реалзациялар учун “Имтиёз” қўллаш имконияти яратилди.



2-расм. Ўзбекистонда ноанъанавий бандлик шакллари ривожланиши [9]

Маълумотлардан кўриниб турибдики, уй ҳўжалигида бандлик, ўзини ўзи банд қилиш каби ноанъанавий бандлик шакллари тобора ривожланиб бормоқда. Инновацион бандлик шакллари эса Ўзбекистонда эндигина тарқалиб бормоқда. Уй ҳўжалигида бандлик, ўзини ўзи банд қилиш шакллари ривожланиши республикада норасмий бандликнинг қисқаришига олиб келмаяпти.

**Хулоса ва таклифлар.** Корхоналарда мавжуд долзарб муаммолар ташкилий сабабларга кўра, қуйидагилар ҳисобланади: иш вақти йўқотишлари; ёш ишчиларни бириктириб қўйиш; ускунларнинг эскириши; кадрлар захирасини яратиш; ишчилар тақчиллиги ва ҳ.к.

Ноанъанавий бандлик шакллари қўлланилиши нафақат корхона харажатларини пайсантириш, муҳим муаммоларни ҳал қилиш, янги меҳнат муносабатларини яратиш асосида меҳ-

нат бозори барча субъектлари манфаатларини ҳисобга олиш имкониятини беради, балки ихтисослашган ташкилотларга мурожаат қилиш ҳисобига замонавий технологиялардан фойдаланишни кенгайтиришга олиб келади. Бу эса рақамли иқтисодиёт шароитида мақсадга мувофиқ ҳисобланади.

Ишловчилар меҳнат ҳаёти сифатининг пайсантиришига йўл қўймаслик учун бандлик инновацион шакллари ривожлантириш шароитида ижтимоий-меҳнат муносабатларини тартибга солиш самарадорлигини ошириш зарур, бунинг учун қонунчилик даражасида бандликнинг мазкур шакллари мустаҳкамлаш йўли билан иш берувчилар (корхоналар ва аутсорсинг ташкилотлари раҳбарлари) ва касабу уюшмалари ташкилотлари ўртасида унумли суҳбатга олиб келишни тақозо этади.

**Манба ва фойдаланилган адабиётлар рўйхати:**

1. Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 20 октябрдаги “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги қонуни. // [www.president.uz](http://www.president.uz)
2. Девяткова Т.А., Паничкина М.В. Роль социальной политики предприятий в рыночных условиях // Проблемы и перспективы развития экономических систем в исследованиях студентов и молодых ученых: Материалы международной научно-практической конференции, 2013.
3. Молоткова Н.В., Сахаров И.С. Качество услуг ИТ-аутсорсинга: организационно-технологические решения: Учебное пособие. – Тамбов: Изд-во Тамбовского гос.технического ун-та, 2008.
4. Мелихов Ю.Е., Малюев П.А. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебник. – М.: Дашков и К, 2015.
5. Пожарницкая О.В., Демьяненко Ю.В. Аутсорсинг бизнес-процессов или общий центр обслуживания // Вестник Саратовского государственного технического университета, 2017. – № 1.
6. Переверзева Т.Н., Попов С.А., Суркова Т.В. Разработка методики выбора поставщика аутсорсинговых услуг. // Вестник Новосибирского государственного университета. Серия: Социально-экономические науки, 2011. – № 1.

7. Корсаков М.Н., Масыч М.А. Совершенствование социально-трудовых отношений в современных условиях. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014.
8. Barkley A. Cost and Efficiency in Dynamic Government Outsourcing: Evidence from the Dredging Industry. Cmu.edu. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.cmu.edu/tepper/programs/phd/program/assets/dissertations/2017-economics-barkley-dissertation.pdf>.
9. Ўзбекистон Республикаси давлат статистика қўмитаси маълумотлари //www.stat.uz
10. Isaev F. I. Tax Accounting: Theory and Practice //International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. – 2022. – Т. 9. – №. 12. – С. 30-38.
11. Ikromovich, Isayev Fakhridin. "Concept of economic analysis and its structural components." International Journal of Marketing and Technology 7.12 (2017): 1-13.
12. Ikromovich, Isayev Fakhridin. "Analysis of the profit tax and its improvement." International Journal of Research in Social Sciences 7.12 (2017): 74-85.



## ДЕМОГРАФИК ЎЗГАРИШЛАР: МУАММО ЁКИ ИМКОНИАТ

**Акратова Шахноза Ганишеровна**

ТДИУ ҳузуридаги “Ўзбекистон иқтисодиёти  
ривожлантиришнинг илмий асослари ва муаммолари”  
илмий тадқиқот маркази, “Демография ва меҳнат бозори”  
сектори мудири, PhD.

[doi:https://doi.org/10.55439/ECED/vol23\\_iss6/a28](https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss6/a28)

**Аннотация.** Мақолада демографик тенденциялар демографик барқарорлик концепцияси доирасида таҳлил қилинган. Демографик барқарорлик тушунчаси изоҳланган, “Ўзбекистоннинг 2030 йилгача мўлжалланган демографик барқарорлик концепцияси”нинг асосий ўнашлилари бўйича таклифлар ишлаб чиқилган.

**Калит сўзлар:** Аҳоли, аҳоли сонининг ошиши, туғилиш, ўлим, умр давомийлиги, “демографик имкониятлар дарчаси”, қариш, Демографик барқарорлик концепцияси.

## ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ТЕНДЕНЦИИ: ПРОБЛЕМА ИЛИ ВОЗМОЖНОСТЬ

**Акратова Шахноза Ганишеровна**

Научно-исследовательский центр «Научные основы и  
проблемы развития экономики Узбекистана» при ТГЭУ  
заведующий сектором “Демография и рынок труда”, PhD.

**Аннотация:** В статье анализируются демографические тенденции в призме концепции демографической устойчивости. Интерпретируется понятие демографической устойчивости, разработаны предложения по основным направлениям «Концепции демографической устойчивости Узбекистана до 2030 года»

**Ключевые слова:** Население, рост численности населения, рождаемость, смертность, продолжительность жизни, «демографическое окно возможностей», старение, Концепция демографической устойчивости.

## DEMOGRAPHIC TRENDS: A PROBLEM OR OPPORTUNITY?

**Akratova Shakhnoza Ganisherovna**

Scientific Research center under TSUE  
“Scientific Bases and Issues of development  
of Economy of Uzbekistan”, head of the sector  
“Demography and labor market”, Ph.D

**Annotation:** The article analyzes demographic trends in the light of the concept of demographic resilience. The concept of demographic resilience is interpreted, proposals on the main areas of the “Demographic Resilience Concept of Uzbekistan until 2030” developed.

**Key words:** Population, population growth, birth, death, life expectancy, “demographic window of opportunity”, aging, Demographic resilience concept.

**Кириш.** Бирлашган миллатлар ташкилоти томонидан тақдим этилган “Замонимиз тенденциясини шакллантириш” номли янги ҳисоботда бугунги дунёда иқтисодий, ижтимоий ва экологик вазиятга ва умуман олганда инсоният келажagini белгилаб берувчи бешта глобал мега-тренд ажратилди. Уларга иқлим ўзгариши; демографик ўзгаришлар, хусусан аҳолининг қариши; урбанизация; рақамли технологиялар; ва тенгсизликлар киритилди [2].

Демографик тенденциялар, урбанизация ва технологик инновациялар инсоният тараққиётининг муқаррар натижалари бўлиб, уларнинг ижобий таъсирларини максимал даражада ошириш ва ҳар қандай салбий таъсирларни камайитиришга қаратилган хатти-ҳаракатлар орқали жамият ва иқтисодиёт ривожланишига хизмат қилади, деб таъкидлашади ҳисобот муаллифлари. Булардан фарқли равишда иқлим ўзгариши, атроф-муҳитнинг ифлосланиши ва тенг-