Materiallar to’plami · Conference Proceedings

“Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlarni ta’minlash: global chaqiriqlar va milliy yechimlar(Fuqarolarning iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlari: transmilliy muammolar va ularni hal etish mexanizmlari)”

01 October – 14 November 2026

UDK 33

IQTISODIY, IJTIMOIY VA MADANIY HUQUQLARNI TA’MINLASH: GLOBAL CHAQIRIQLAR VA MILLIY YECHIMLAR

SANOAT KORXONALARIDA INSON KAPITALIDAN FOYDALANISH VA ISHCHILARNING IQTISODIY HUQUQLARINI HIMOYA QILISH MEXANIZMLARI

Ruxshona Abrorjon qizi Ahmadaliyeva*

Farg’ona davlat universiteti, Iqtisodiyot fakulteti Iqtisodiyot yo’nalishi 2-kurs talabasi

✉ ahmadaliyevaruxshona0104@gmail.com

ANNOTATSIYA

Tezisda sanoat korxonalarida inson kapitalidan foydalanish samaradorligi va ishchilarning iqtisodiy huquqlarini himoya qilish mexanizmlari o’zaro bog’liqlikda tahlil qilinadi. O’zbekiston Mehnat kodeksi, bandlik tuzilmasi va Jahon banki ko’rsatkichlari asosida mavjud muammolar aniqlanib, ularni bartaraf etish bo’yicha takliflar beriladi.

Kalit so‘zlar

inson kapitali, sanoat korxonalari, iqtisodiy huquqlar, Mehnat kodeksi, norasmiy bandlik, jamoa shartnomasi, kasaba uyushmalari.

Kirish.

Zamonaviy sanoat korxonalarining raqobatbardoshligi texnika va kapital bilan bir qatorda xodimlarning bilimi, malakasi va mehnat sharoitiga ham bog'liq. Yangi uskuna sotib olish mumkin, ammo uni boshqara oladigan, o'z ishiga ishongan va huquqlari himoyalangan xodimni tayyorlash uzoq vaqt va katta mablag' talab qiladi. Shu bois inson kapitalidan samarali foydalanish va ishchilarning iqtisodiy huquqlarini ishonchli himoya qilish masalasi dolzarb bo'lib qolmoqda.

Tadqiqotning maqsadi sanoat korxonalarida inson kapitalidan foydalanishni takomillashtirish va ishchilar huquqlarini himoya qilish mexanizmlarini asoslashdir. Buning uchun nazariy qarashlar o'rganildi, Mehnat kodeksining tegishli normalari tahlil qilindi hamda bandlik bo'yicha rasmiy ma'lumotlar qiyoslandi.

Adabiyotlar tahlili va metodologiya.

Inson kapitali nazariyasining asoslarini T.Shults (1961) va G.Bekker (1964) yaratgan. Ularning fikricha, ta'lim, malaka oshirish va sog'liqqa sarflangan mablag' xarajat emas, balki kelajakda daromad keltiradigan investitsiyadir. Bekker o'qitishni ikkiga ajratadi: umumiy (boshqa korxonada ham kerak bo'ladigan) va maxsus (aynan shu korxona uchun zarur bo'lgan). Korxona xodimni o'qitishga mablag' sarflaganda uning ketib qolishi xavfini hisobga oladi, shuning uchun kadrlar oqimi yuqori bo'lsa, o'qitishga investitsiya kamayadi [6, B.12]. R. Frimen va J. Medof (1984) esa kasaba uyushmalari xodimlarga o'z fikrini bildirish imkonini berib, ularning norozi bo'lib ketib qolishini kamaytirishi mumkinligini ko'rsatgan [7, B.45]. Bu qarashlardan xulosa shuki, inson kapitaliga investitsiya faqat xodim huquqlari himoyalangan, mehnat munosabatlari barqaror sharoitda o'zini oqlaydi.

Tadqiqotda ushbu nazariy qarashlar bilan bir qatorda amaldagi huquqiy va statistik manbalar o'rganildi: O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi normalari, Jahon bankining Inson kapitali indeksi (2020) hamda Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi ITIM markazining 2025-yil ikkinchi chorak ma'lumotlari. Ularni

qiyosiy tahlil qilish nazariy xulosalarni O'zbekiston sanoat korxonalaridagi mehnat munosabatlari bilan bog'lash imkonini berdi.

Muhokama va natijalar.

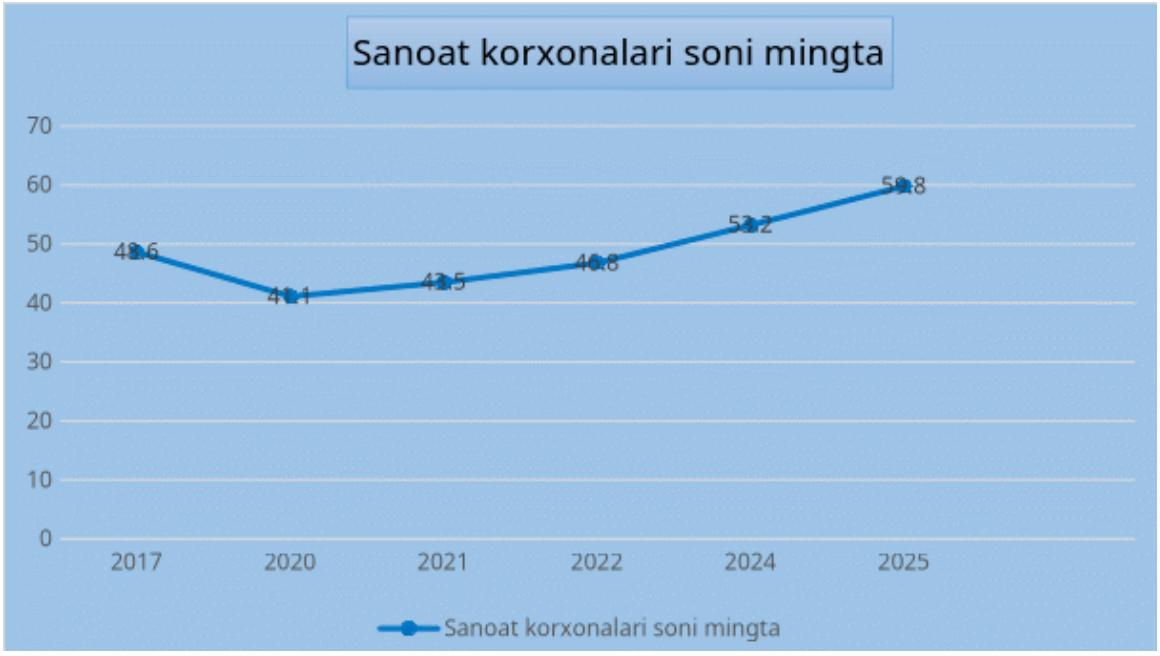
O'zbekistonda inson kapitalining umumiy holatini Jahon bankining 2020-yilgi indeksi ko'rsatadi: bugun tug'ilgan bola ta'lim va sog'liq bo'yicha to'liq imkoniyat olganda erishadigan unumdorligining 62 foiziga yetadi [2, B.8]. Shuni hisobga olish kerakki, bu indeks yangi avlodning kelajakdagi salohiyatini o'lchaydi, ishlayotgan xodimlarning hozirgi malakasini emas. Mehnat bozori holati esa boshqa ko'rsatkichlarda aks etadi. 2025-yil ikkinchi choragida mehnat resurslari 20,3 mln kishi, ish bilan bandlar 14,6 mln kishi bo'lgan, bandlarning 55 foizi rasmiy, 33 foizi norasmiy sektorda, 12 foizi xorijda ishlagan [3, B.2] (1-jadval).

1-jadval. O‘zbekistonda band aholining iqtisodiyot sektorlari va xorijda bandlik bo‘yicha taqsimlanishi[1]

Ko’rsatkich	**Kishi soni**	**Ulushi**
Rasmiy sektor	8,0 mln	55%
Norasmiy sektor	4,8 mln	33%
Xorijda ishlovchilar	1,8 mln	12%
Jami band aholi	14,6 mln	100%

Norasmiy bandlik kamayib bormoqda: ITIM markazi direktorining ma'lumotiga ko'ra, u 2017-yildagi 60 foizdan 2024-yilda 38 foizgacha tushgan. Shu bilan birga, korxonalarning 22 foizida norasmiy xodimlar mavjud va ular jami xodimlarning 13 foizini tashkil etadi. Demak, muammo faqat alohida sektorlarda emas, rasmiy korxonalar ichida ham saqlanib qolmoqda. Norasmiy ishlayotgan xodim mehnat shartnomasi, ijtimoiy sug'urta va staj kafolatlaridan chetda qoladi. Korxona esa bunday xodimni o'qitishga qiziqmaydi, chunki munosabat rasmiylashtirilmagan va xodim istalgan vaqtda ketib qolishi mumkin.

Mamlakatimizda sanoat korxonalarining yillar kesimida jadal ko‘payib borishi norasmiy bandlikni kamaytirish va inson kapitalidan oqilona foydalanish zaruriyatini yanada oshirmoqda (1-rasm).



1-rasm. O’zbekiston Respublikasida faoliyat ko’rsatayotgan sanoat korxonalari soni dinamikasi[2]

Ushbu diagrammada ko’rinib turibdiki, mamlakatimizda faoliyat ko‘rsatayotgan sanoat korxonalari soni 2017-yildagi 48,6 mingtadan 2025-yil yakuniga kelib 59,8 mingtaga yetdi. Grafik dinamikasida 2020-yilda global pandemiya inqirozi sababli korxonalar sonida vaqtincha pasayish (41,1 mingta) kuzatilgan bo‘lsa-da, 2021-yildan boshlab bosqichma-bosqich qayta tiklanish va jadal o‘sish tendensiyasi ta'minlandi. Sanoat obbyektlarining bunday salmoqli ko‘payishi

[1]Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, ITIM markazi ma'lumotlari, 2025-yil II chorak (spot.uz, 14.08.2025).
[2]O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti huzuridagi Statistika agentligi ma’lumotlari asosida muallif tomonidan tuzilgan.

mehnat bozorida sanoat ishchilariga (inson kapitaliga) bo‘lgan talabni tubdan oshirdi. Sanoat korxonalari sonining yildan-yilga ortishi sharoitida, yangi tashkil etilayotgan subyektlarda xodimlarning iqtisodiy huquqlarini ishonchli himoya qilish, ularga munosib mehnat sharoitini yaratish va yangi Mehnat kodeksi talablariga qat'iy rioya etish sanoat sohasida inson kapitalidan samarali foydalanish hamda barqaror iqtisodiy o‘sishni ta'minlashning bosh mezoni hisoblanadi.

Huquqiy asos sifatida 2022-yil 28-oktabrda qabul qilingan yangi Mehnat kodeksi muhim, u 2023-yil 30-apreldan kuchga kirgan. Iqtisodiy huquqlarning asosiysi o'z vaqtida va to'liq ish haqi olishdir[1,253-modda]. Kodeksning 253-moddasiga ko'ra ish haqi to'lash muddatlari jamoa shartnomasi yoki ichki hujjatda belgilanadi, ular bo'lmasa mehnat shartnomasida kelishiladi va to'lov har yarim oyda kamida bir marta amalga oshirilishi kerak. 333-modda esa himoyani kuchaytiradi: ish haqi kechiktirilsa, ish beruvchi kechiktirilgan har bir kun uchun pulli kompensatsiya to'lashi shart, bu majburiyat kechikishda ayb bor-yo'qligidan qat'i nazar yuzaga keladi. Kompensatsiya miqdori Markaziy bankning tegishli davrdagi qayta moliyalash stavkasidan kelib chiqib aniqlanadi [1,333-modda].

Kodeks inson kapitalini rivojlantirishni ham huquqiy jihatdan qo'llab-quvvatlaydi. Xodim mehnat shartnomasiga muvofiq kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish huquqiga ega. 367-moddada malaka oshirish xodimning kasbiy bilim va ko'nikmalarini takomillashtirish sifatida belgilangan. 280-modda xodim majburiy qayta tayyorlash yoki malaka oshirishdan o'tgan davr uchun ish beruvchi kafolatli to'lovlarni amalga oshirishini, 286- va 290-moddalar esa ish beruvchining yo'llanmasi bilan o'qiyotgan xodimning xarajatlari, jumladan yo'l va turar joy xarajatlari qoplanishini nazarda tutadi. Bundan tashqari, ixtiyoriy qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida ish beruvchi xodimning ish joyini saqlab turishi shart. Demak, o'qish davrida xodimning daromadi va ish joyi himoyalangan, bu esa malaka oshirishni xodim uchun ham, korxona uchun ham xavfsizroq qiladi [1,367-modda].

Huquqlarni amalda ta'minlashda jamoa shartnomasi va kasaba uyushmalari muhim o'rin tutadi. Ish haqi tizimlari, mukofotlash va qo'shimcha to'lovlar jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomasi yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan ichki hujjatlarda belgilanadi. Ya'ni rag'batlantirish tizimini ish beruvchi yakka o'zi emas, xodimlar vakili bilan kelishib belgilaydi. Kasaba uyushmalari mamlakatda keng tarqalgan: 2019-yilda 14 ta sohaviy kasaba uyushmasi 32,4 mingdan ortiq boshlang'ich tashkilotga ega bo'lib, 5,1 milliondan ortiq xodimni birlashtirgan [4, B.1]. Jamoaviy nizo yarashtirish orqali hal bo'lmasa, mehnat jamoasi ish tashlash haqida qaror qabul qilishi mumkinligi ham qonunda nazarda tutilgan.

Shunday qilib, qonunchilik darajasida ish haqi, malaka oshirish va vakillik bo'yicha mexanizmlar shakllangan. Biroq ularning amalda ishlashi korxonadagi jamoa shartnomasi mazmuniga, uning bajarilishi nazoratiga va eng avvalo mehnat munosabatlarining rasmiylashtirilganligiga bog'liq. Norasmiy ishlayotgan xodim bu mexanizmlarning hech biridan foydalana olmaydi. Shuning uchun inson kapitalidan foydalanish samaradorligini oshirish va huquqlarni himoya qilish alohida emas, bir-biri bilan bog'liq vazifalar sifatida hal etilishi kerak.

Tahlil asosida sanoat korxonalari uchun quyidagi takliflar beriladi:

1. Barcha xodim bilan mehnat shartnomasini rasmiylashtirish, chunki rasmiy munosabat o'qitishga investitsiya qilishning asosiy sharti.

2. Jamoa shartnomalariga ish haqi to'lash muddati, kechikish uchun javobgarlik va o'qitish majburiyatlarini aniq yozish, qonundagi minimal kafolatlarni mukofot va qo'shimcha to'lovlar hisobiga yaxshilash.

3. Rag'batlantirish tizimini xodimlarga oldindan ma'lum va shaffof qilish, mukofot mezonlarini yozma hujjatda belgilash.

4. Malaka oshirishni lavozim va ish haqi o'sishi bilan bog'lash, shunda o'qigan xodim korxonada qolishdan manfaatdor bo'ladi.

5. Kasaba uyushmalarining jamoa shartnomasi bajarilishini nazorat qilish va xodimlar fikrini ish beruvchiga yetkazishdagi rolini kuchaytirish.

Xulosa.

Tadqiqot natijalari asosida quyidagi xulosalarga kelindi:

1. Inson kapitaliga qilingan investitsiya faqat xodim huquqlari himoyalangan va mehnat munosabatlari barqaror bo'lgan sharoitda o'zini oqlaydi.

2. Norasmiy bandlik saqlanib qolmoqda: 2025-yil ikkinchi choragida band aholining 33 foizi norasmiy sektorda ishlagan, bunday xodim mehnat shartnomasi, ijtimoiy sug'urta va staj kafolatlaridan chetda qoladi.

3. Mehnat kodeksida ish haqi, malaka oshirish va vakillik bo'yicha mexanizmlar mustahkamlangan, biroq ularning amalda ishlashi jamoa shartnomasi mazmuniga, uning bajarilishi nazoratiga va mehnat munosabatlarining rasmiylashtirilganligiga bog'liq.

Xulosa qilib aytganda, inson kapitalini rivojlantirish va ishchilar huquqlarini himoya qilish o'zaro bog'liq jarayondir. Huquqlari himoyalangan xodim korxonada qoladi, korxona esa uni o'qitishdan foyda ko'radi. Aksincha, huquqlar buzilsa, o'qitishga sarflangan mablag' yo'qoladi. Taklif etilgan choralar sanoat korxonalarida mehnat unumdorligini oshirish va barqaror o'sishni ta'minlashga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO‘YXATI

1. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi, 28.10.2022-y., O'RQ-798-son (253-, 280-, 286-, 290-, 333-, 367-moddalar). lex.uz

2. World Bank. The Human Capital Index 2020 Update: Human Capital in the Time of COVID-19. Washington, 2021.

3. Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligi, ITIM markazi ma'lumotlari, 2025-yil II chorak (spot.uz, 14.08.2025).

4. Kasaba uyushmalari faoliyatining asosiy prinsiplari belgilanmoqda (kun.uz, 11.09.2019).

5. Schultz T. Investment in Human Capital // American Economic Review, 1961.

6. Becker G. Human Capital. New York: NBER, 1964.

7. Freeman R., Medoff J. What Do Unions Do? New York: Basic Books, 1984.