

AKTUAR MOLIYA VA BUXGALTERIYA HISOBI ILMIY JURNALI

Vol. 4 Issue 09 | pp. 364-368 | ISSN: 2181-1865

Available online <https://finance.tsue.uz/index.php/afa>

JAHON MIQYOSIDA ISHSIZLIK DARAJASINING O'ZGARISH TENDENSIYALARI TAHLILI



Mo'ydinova Gulnozaxon Qahramon qizi,
Tayanch doktorant, Farg'ona politexnika instituti

Annotatsiya: Ushbu maqolada ishsizlik darajasi tushunchasining ahamiyati ochib berilgan. Ayni paytda olimlarning xodimlarni boshqarishga yondashuvlari yoritilgan va umumiy xulosalar chiqarilgan. Korxonalarda xodimlarni boshqarishning uslubiy ahamiyati ochib berilgan. 2008-2023 yillar oralig'ida xalqaro miqyosda bandlar soni, ishsizlar soni, ishsizlik darajasi tahlili olib borilgan.

Kalit so'zlar: kadrlar, xodimlar, ishsizlar soni, ishsizlik, ishsizlik darajasi, iqtisodiy band aholi.

KIRISH

Jahon iqtisodiyoti rivojlanishiga ta'sir ko'rsatadigan asosiy muammolardan biri aholi bandligi va ishsizlik ko'rsatkichlarining o'zaro bog'liqligidir. Har qanday davlat, rivojlanish darajasidan qat'i nazar, ushbu muammoga ma'lum darajada duch keladi. Aholi turmush darajasi, migratsiya jarayonlari statistikasi, jinoyatchilik darajasi, malakali ishchi kuchi mavjudligi kabi omillar ishsizlik va bandlik darajasiga bevosita bog'liqdir. Har bir davlatning asosiy vazifalaridan biri ishsizlik darajasini pasaytirishdir, chunki uning yuqori o'sish sur'atlari iqtisodiy rivojlanishga salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin.

Mamlakatning ishsizlik darajasi iqtisodiyotning salomatligi, rivojlanish darajasi va o'sish yo'nalishini baholashda muhim ko'rsatkich bo'lib hisoblanadi. Ishsizlikning oshishi shaxslar uchun daromadning yo'qolishiga va soliqlar tushumining kamayishiga olib keladi, bu esa hukumatlarni ishsizlik nafaqalari va ijtimoiy subsidiyalari uchun ko'proq mablag' sarflashga majbur qiladi. Uzoq muddatli ishsizlik mamlakatning ijtimoiy tuzilishini ham zaiflashtirishi, demokratik siyosiy tartiblarga qarshi katta norozilik va rad etish, transchegaraviy migratsiyalarni keltirib chiqarmoqda yoki savdo hamkorlarining iqtisodiyotlarini tahdid qilishi mumkin.

ADABIYOTLAR TAHLILI

Keyingi yillardagi shiddatli texnik va texnologik rivojlanish, korxonalar hajmi va ko'lamining kengayishi jahon miqyosida inson resurslariga bo'lgan e'tibor va talabga alohida bir yo'nalish sifatida qarash lozimligini asoslamoqda.

Iqtisodchilardan Ye.V.Gorshenina "Ishsizlik — bu ijtimoiy-iqtisodiy vaziyat bo'lib, unda mehnatga layoqatli aholining bir qismi o'zi bajarishga qodir bo'lgan ishni topa olmaydi" [3], deb ta'riflaydi.

Iqtisodchilar "ishsizlik" va "ishsiz" tushunchalarini bir xilda talqin qilmaydilar. XMT (Xalqaro mehnat tashkiloti) hujjatlarida ish izlab, ishlashga qodir va xohishi bo'lgan,

faol ravishda ish izlayotgan, lekin bo'sh ish o'rinlari yo'qligi yoki yetarlicha kasbiy tayyorgarlikka ega bo'lmaganligi sababli ishga joylasha olmayotgan kishi ishsiz deb hisoblanadi.

METODOLOGIYA

Ushbu tadqiqotda taqqoslash, qiyosiy tahlil va tizimli yondashuv usullardan, statistik jadvallar va grafiklar hamda diagrammalardan, shuningdek, Xalqaro mehnat tashkiloti, Global moliyaviy jurnal kabilarning rasmiy statistik ma'lumotlari hamda tadqiqot mavzusiga oid mahalliy va xorijiy olimlarning ilmiy tadqiqot ishlaridan keng foydalanildi.

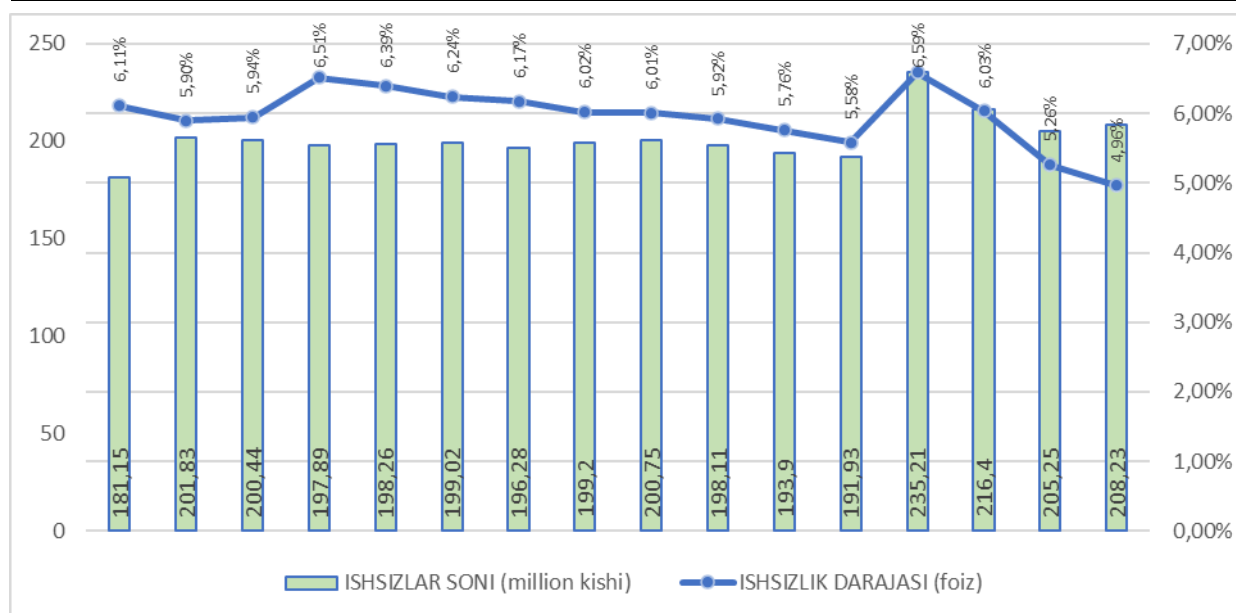
TAHLIL VA NATIJALAR

Ishsizlik darajasi mehnat bozorida ish qidirayotgan, ammo ishlamayotgan odamlar sonini anglatadi. Bu ko'rsatkichga talabalar va nafaqaxo'rlar kiritilmaydi, chunki ular ish qidirmaydilar, shuningdek, ish topishdan umidini uzgan odamlar (ruhiy tushkun ishchilar) ham kiritilmaydi. Xalqaro miqyosda ishsizlik darajalarini solishtirishda muammolar yuzaga kelishi mumkin, chunki turli mamlakatlar ishsizlikni tasniflashda turli metodologiyalardan foydalanadilar. Masalan, Niger dunyodagi uchinchi eng past ishsizlik darajasiga ega bo'lib, ko'pincha eng rivojlanmagan davlat sifatida qayd etilsa-da, mamlakat aholisi asosan tirikchilik dehqonchiligi bilan shug'ullanadi va pullik ish topish imkoniyatlari juda kam.

2019 va 2020 yillar orasida dunyo bo'yicha ishsizlar soni 191,93 milliondan 235,21 millionga oshdi, bu davrdagi eng katta yillik o'sish edi. 2022 yilda esa ishsizlar soni 205,25 millionga kamaydi.

Yevropada ishsizlik darajalari keng farq qiladi. Masalan, G'arbiy Yevropa mamlakatlarida odatda pastroq ishsizlik darajalari (taxminan 5-7%) bo'lsa, ba'zi Janubiy va Sharqiy Yevropa mamlakatlarida ishsizlik darajalari sezilarli darajada yuqori bo'lishi mumkin (ba'zi holatlarda 20% gacha).

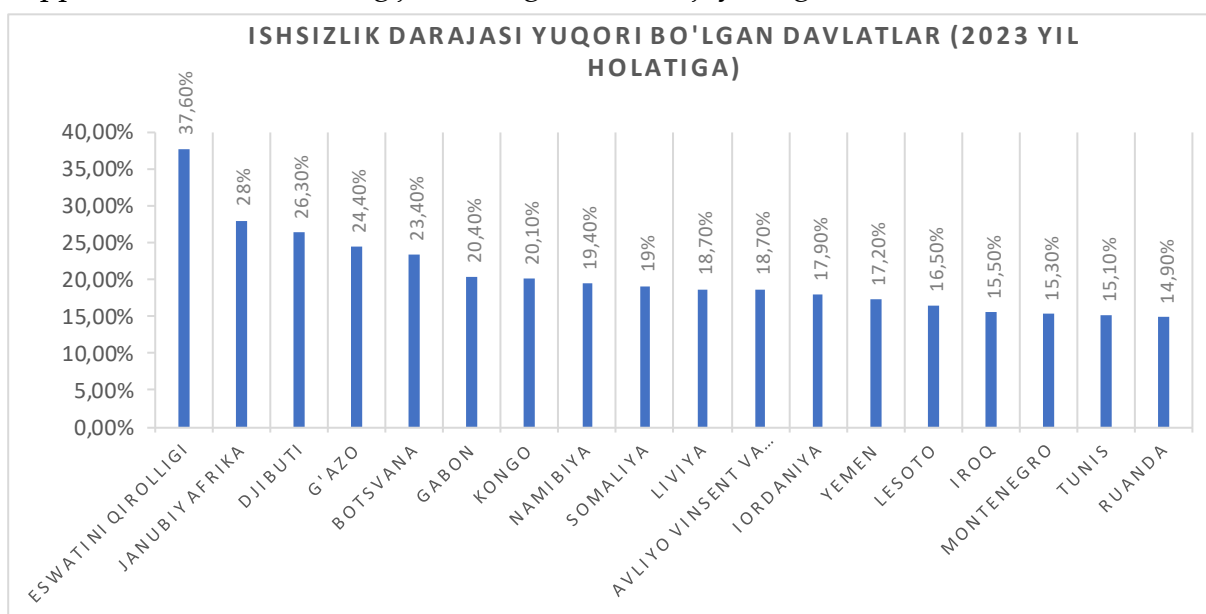
Qo'shma Shtatlar va Kanada global o'rtacha darajalarga nisbatan pastroq ishsizlik darajalariga ega. AQShda so'nggi yillarda ishsizlik darajalari taxminan 4-6% atrofida bo'lib, Kanadada bu daraja odatda biroz yuqoriroqdir. O'rta Sharqda ishsizlik darajalari ham nisbatan yuqori bo'lib, ko'pincha 10% dan oshadi. Yoshlarning ishsizlik darajasi ayniqsa og'ir bo'lib, tez o'sib borayotgan aholi va iqtisodiy diversifikatsiya muammolari bilan bog'liq. Masalan, Yaponiya va Janubiy Koreya kabi mamlakatlarda ishsizlik darajalari nisbatan past (taxminan 3-4%) bo'lsa, ba'zi Janubiy Osiyo mamlakatlarida katta norasmiy sektorlar va iqtisodiy muammolar tufayli yuqori darajalar mavjud bo'lishi mumkin.



1-rasm. Jahon miqyosida ishsizlar soni va ishsizlik darajasining o'zgarish tendensiyasi (2008-2023 yillar holatiga ko'ra)

Tahlil etilayotgan 2008-2023 yil oralig'ida 2023 yilda ishsizlik darajasi eng yuqori bo'lgan yil 2020 yildan 1,33 baravarga kam. 2022 yilga nisbatan 2023 yilda ishsizlik darajasi 4,96% ga qisqargan.

2023 yilda Esvatini qirolligi 37,6 foiz bilan dunyodagi eng yuqori ishsizlik darajasiga ega mamlakat bo'ldi. Eng yuqori ishsizlik darajasiga ega bo'lgan 10 davlatning to'qqiztasi Sahroi Kabirning janubidagi Afrikada joylashgan edi.



2-rasm. Jahon miqyosida ishsizlik darajasi yuqori bo'lgan davlatlar

2023 yilda global ishsizlik darajasi 5,1% ni tashkil etdi, bu 2022 yilga nisbatan 0,2% yaxshilanishdir. Global ish bozori — ish topishni xohlagan, ammo hozirda mavjud yoki ish qidirayotgan shaxslar soni — 2023 yilda 435 millionga qisqardi, bu 2020 yilda taxminan 500 million, 2021 yilda 476 million va 2022 yilda 440 milliondan ko'proq edi. Biroq, bu taraqqiyot har tomonlama bo'lmadi. Mehnat bozorida ishtirok etish darajasi yuqori daromadli mamlakatlarda (+0,3%) va past daromadli o'rtacha daromadli mamlakatlarda

(+1,5%) oshdi, lekin past daromadli va yuqori daromadli o'рта daromadli mamlakatlarda mehnat bozorida ishtirok etish darajasi kamaydi (mos ravishda 0,1% va 0,3%). Hatto moliyaviy jihatdan rivojlangan G20 mamlakatlarida ham yuqori inflyatsiya darajalari va oshayotgan uy-joy xarajatlari yaqinda olingan nominal maosh foydalarining ko'p qismini yo'qotishga sabab bo'ldi.

Shuningdek, 2024 yilda norasmiy ish darajalari ham o'zgarasligi kutilmoqda, bu global mehnat kuchining taxminan 58% ini tashkil qiladi. Yoshlarning ishsizlik darajalari kattalarnikidan 3,5 baravar yuqori bo'lib, global mehnat kuchida ayollar ishtirok etish darajalari erkaklar ishtirokidan 25% pastdir.

XULOSA VA TAKLIFLAR

O'zgarayotgan inson resurslariga bo'lgan talab sharoitida, ta'lim va malaka darajasi bo'yicha yangi talablarga javob beradigan kadrlarning jiddiy yetishmovchiligi mavjudligini taxmin qilish mantiqan to'g'ri. Ta'lim muassasalari bunday kadrlarni tayyorlash bilan shug'ullanib, katta resurslarni sarflab, mavjud tendensiyalarni o'zgartirishga intilmoqda. Ammo ko'pincha oliy ta'limni tugatgan bitiruvchilar o'z mutaxassisliklari bo'yicha ish topishda jiddiy muammolarga duch keladilar, chunki mehnat bozori tegishli sohada ish tajribasi mavjud bo'lishi talabini qo'yadi. Bir tomondan, ish beruvchi, albatta, ma'lum bir tajriba darajasini talab qilishga haqlidir, chunki korxonalar uzluksiz ishlab chiqarishni va xizmatlarni eng yuqori darajada taqdim etishni, o'z biznesining raqobatbardoshligini saqlab qolishni maqsad qiladilar, lekin boshqa tomondan, yosh mutaxassislar o'z mutaxassisliklari bo'yicha ishga joylashish imkoniyatiga ega emaslar va maxsus ko'nikmalar talab qilinmaydigan ish joylarini egallaydilar. Buning natijasida quyidagi disbalans yuzaga keladi – talabgorlarga yuqori talab qo'yiladigan bo'sh ish o'rinlari soni ortib boradi, ammo mehnat bozorida malakasiz ishchilarning ortiqcha soni kuzatilmoqda. Shu bilan birga, turli ishlab chiqarish vazifalarini robotlashtirish va mexanizatsiyalash orqali kadrlarning qisqarishi ro'y bermoqda.

Shunday qilib, ishsizlik va bandlik mehnat bozorining muhim xususiyatlari hisoblanadi. Ishsizlik va to'liq band bo'lmaslik insoniy, siyosiy, iqtisodiy va ijtimoiy kapitalga salbiy ta'sir ko'rsatadi. Fuqarolarning jamiyat hayotida ishtirok etish imkoniyatidan mahrum bo'lishi iqtisodiy muammolar bilan birga siyosiy beqarorlikka olib kelishi mumkin.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI

1. <https://www.statista.com/statistics/266414/unemployed-persons-worldwide/>
2. <https://gfmag.com/data/economic-data/world-unemployment-rates/>
3. Горшенина Е.В. Экономическая теория. Учебное пособие. – Тверь: ТвГУ, 2012. – 185 с
4. Ashurov, M. S., & Mo'ydinova, G. Q. (2020). Conflict management in the labor collectives of Uzbekistan enterprises. *Theoretical & Applied Science*, (11 (91)), 485.
5. G.Q.Mo'ydinova, (2024). O'zbekistonda to'qimachilik korxonalarining rivojlanish holati va ularda xodimlarni boshqarish tendensiyalari tahlili. *Mehnat iqtisodiyoti va inson kapitali ilmiy elektron jurnali*, 01, 233-238.

6. Muydinova, G. (2023). The state of development of textile industry enterprises in Uzbekistan. *American Journal of Business Management, Economics and Banking*, 17, 144-149.

7. Муйдинова Г.К. (2021) Сущность и значение развития промышленных предприятий на основе инновационных стратегий. Современная наука. XXI век: научный, культурный, ИТ контекст : сборник статей I Международной научно-практической конференции.169-173 стр.

8. Ashurov, M., Kurpayanidi, K., Oripov, D., Shakirova, Y., Muydinova, G. (2023). Strategies for Improvement and Evaluation of the Quality Management System of Uzbekistan Manufacturers. In: Beskopylny, A., Shamtsyan, M., Artiukh, V. (eds) XV International Scientific Conference "INTERAGROMASH 2022". INTERAGROMASH 2022. Lecture Notes in Networks and Systems, vol 574. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-21432-5_167

9. Q. Muydinova (2024). STATE OF DEVELOPMENT OF TEXTILE ENTERPRISES IN UZBEKISTAN. *Science and innovation*, 3 (A1), 80-84. doi: 10.5281/zenodo.10511077

10. Муйдинова Г.К. "Совершенствование механизмов управления персоналом на предприятиях." *Наука Сегодня: Факты, Тенденции, Прогнозы*. 2022.

11. Mo'ydinova, G. (2022). Iqtisodiyotni modernizatsiyalash sharoitida korxonalarda ходимlarni boshqarish. *Евразийский журнал академических исследований*, 2(6), 613-615.

12. Муйдинова Г. (2023). Саноат корхоналарида ходимларни бошқариш ва ривожланиш хусусиятлари. *Biznes-Эксперт*, 3, 60-63.

13. Муйдинова Г.К. (2023). Корхоналарда ходимларни бошқаришнинг услубий жиҳатлари. *Ўзбекистон Миллий ахборот агентлиги – ЎзА Илм-фан бўлими (электрон журнал)*, 02 (40), 48-54.

14. Muydinova, G. (2023). Methodology for assessing effective personnel management mechanisms in enterprises. *Science and innovation*, 2(A5), 110-113.

15. Tohirjonov, A., & Ergashxodjayeva, S. (2023). Raqamli iqtisodiyot davrida kontent marketingdan foydalanish va uning bosqichlari. "Yashil iqtisodiyot va taraqqiyot" jurnali, №11-12, 1064-1070.

Copyright: © 2024 by the authors. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-4.0 International License (CC - BY 4.0)

